



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz

# Die Beschäftigungssituation von Frauen im deutschen Handwerk

## Ergebnispräsentation

München, 06.09.2023

**Kontakt:**

Mike Degmayr ([degmayr@lfi-muenchen.de](mailto:degmayr@lfi-muenchen.de))

Dr. Andrea Greilinger ([greilinger@lfi-muenchen.de](mailto:greilinger@lfi-muenchen.de))

*Ein Projekt des Ludwig-Fröhler-Instituts für Handwerkswissenschaften*

## Vorbemerkungen

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

### Ludwig-Fröhler-Institut (2023)



Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



sowie die  
Wirtschaftsministerien  
der Bundesländer

## Zielsetzung und Hintergrund der Befragung

Deutschland steht vor erheblichen Herausforderungen, insbesondere im Hinblick auf die **Erreichung der Klimaziele**. Eine **Schlüsselrolle bei der Bewältigung** dieser Herausforderungen kommt dabei dem **Handwerk** zu. Allerdings sind **qualifizierte Handwerkerinnen und Handwerker ein knappes Gut**. Um ungenutzte Arbeitspotenziale, **insbesondere von Frauen**, effektiver zu nutzen, hat die Bundesregierung am 12. Oktober 2022 eine **neue Fachkräftestrategie** verabschiedet.

Im Rahmen der **Initiative "Frauen in Mittelstand, Handwerk, Gründungen und Start-ups"** hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz das Ziel definiert, **mehr Frauen und Mädchen für Handwerks- und Klimaberufe zu begeistern** sowie die **Rahmenbedingungen für Unternehmerinnen und Finanzinvestorinnen zu verbessern**. Um eine **bessere Informationsgrundlage zur Stärkung der Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk** zu schaffen, hat das Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften eine **aktuelle quantitative Erhebung** zur Situation von Frauen im Handwerk durchgeführt.

Im Zuge dessen wurde eine **Online-Befragung von 627 Handwerksbetrieben in Deutschland** im Zeitraum von Mai bis Juni 2023 durchgeführt. Die vorliegende Präsentation stellt die **Ergebnisse dieser Befragung** dar und zieht konkrete Vergleiche zu einer historischen Vergleichsstudie aus dem Jahre 2003.

# Methodik und Deskriptive Statistik

## Rahmeninformationen zur Befragungsmethodik

**Format der Befragung:** Online Befragung (Kontaktierung per E-Mail)

**Zahl der kontaktierten Betriebe:** 40.508

**Zahl der erreichten Betriebe (Zustellung erfolgreich):** 35.636

**Erhaltene Antworten (Vollständig):** 627

**Rücklaufquote:** 1,8%

**Zeitraum der Befragung:** Mai-Juni 2023

**Exklusionskriterien für Stichprobengröße:** Anwendung verschiedener Exklusionskriterien für den jeweiligen Untersuchungsgegenstand, um widersprüchliche Ergebnisse auszuschließen (z.B. # weiblicher GF > # aller GF) – resultiert in Unterschieden der Stichprobengröße (*detailliert auf Folgeseiten*)



Weitgehend **repräsentative Verteilung** nach Gewerbe, Betriebsgröße und Region erreicht – Ergebnisse jedoch potenziell durch **höhere Teilnahmebereitschaft unter Frauen** beeinflusst

1. Branchendurchschnitt laut Destatis Strukturdaten Handwerk 2020: 10 MA
2. Verteilung in Übereinstimmung mit Statista Studie zu Handwerksbetrieben nach Bundesland (zum 31.12.2022)
3. Leichte Überrepräsentanz in Stichprobe im Vergleich zu Destatis Strukturdaten Handwerk 2020 (Ø: 14%)
4. Leichte Unterrepräsentanz in Stichprobe im Vergleich zu Destatis Strukturdaten Handwerk 2020

Norden: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein; Osten: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Süden: Bayern und Baden-Württemberg; Westen: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland

## Deskriptive Statistik

**Durchschnittliche Betriebsgröße (# MA):** 12,8<sup>1</sup>

**Durchschnittliche Anzahl Auszubildender im Betrieb (# Azubis):** 1,1

**Durchschnittliche Anzahl Geschäftsführer (# GF):** 1,5

**Durchschnittliches Betriebsalter (Jahre):** 41,7

**Betriebe in erster Generation (% Betriebe):** 53,6%

**Verteilung nach Region (% Betriebe):**<sup>2</sup>

Norden: 16,6% / Osten: 16,1% / Süden: 36,1% / Westen: 31,1%

**Verteilung nach Umsatzklasse (% Betriebe):**

0-<50.000€: 7,0% / 50.000 – <125.000€: 9,1% / 125.000 – <250.000€: 14,0% / 250.000 – <500.000€: 24,2% / 500.000 – <2,5 Mio. €: 36,2% / Ab 2,5 Mio. €: 9,4%

**Verteilung nach Gewerbe (% Betriebe):**

- Ausbaugewerbe (z. B. Maler\*in, Lackierer\*in, Tischler\*in): 38,4%
- Bauhauptgewerbe (z. B. Maurer\*in, Dachdecker\*in): 26,8%<sup>3</sup>
- Gesundheitsgewerbe (z. B. Augenoptiker\*in, Zahntechniker\*in): 7,7%
- Gewerbe für den privaten Bedarf (z. B. Schornsteinfeger\*in, Friseur\*in): 12,9%
- Handwerke für den gewerblichen Bedarf (z. B. Metallbauer\*in): 6,5%<sup>4</sup>
- Kraftfahrzeuggewerbe (z. B. Fahrzeugbauer\*in, Zweiradmechaniker\*in): 3,2%<sup>4</sup>
- Lebensmittelgewerbe (z. B. Bäcker\*in, Fleischer\*in, Müller\*in): 4,5%

## Stichprobengrößen nach Berücksichtigung von Exklusionskriterien (1/3)

Gegenstand der Analyse	Stichprobengröße	Exklusionskriterien
Gesamte Stichprobengröße	627 Betriebe (375 männliche / 252 weibliche Beantwortende)	Keine
Zusammensetzung der Geschäftsführung	623 Betriebe	# Frauen in Geschäftsführung > # aller Geschäftsführer
Geschäftsführerinnen nach Staatsangehörigkeit	304 Geschäftsführerinnen	# Frauen in Geschäftsführung > # aller Geschäftsführer # weibliche GF nach Staatsangehörigkeit <> # aller weiblichen GF
Geschäftsführerinnen nach Familienstand	311 Geschäftsführerinnen	# Frauen in Geschäftsführung > # aller Geschäftsführer # weibliche GF nach Familienstand <> # aller weiblichen GF
Geschäftsführerinnen nach Familiensituation	329 Geschäftsführerinnen	# Frauen in Geschäftsführung > # aller Geschäftsführer # weibliche GF nach Familiensituation <> # aller weiblichen GF
Geschäftsführerinnen nach Branchenerfahrung	329 Geschäftsführerinnen	# Frauen in Geschäftsführung > # aller Geschäftsführer # weibliche GF mit anderer Branchenerfahrung > # aller weiblichen GF
Qualifikation der Geschäftsführerinnen	330 Geschäftsführerinnen	# Frauen in Geschäftsführung > # aller Geschäftsführer
Betriebe mit Geschäftsführerinnen	307 Betriebe	Keine
Beschäftigung weiblicher Mitarbeiter	575 Betriebe	(Mitarbeitende (inkl. GF) – # GF) < 0 # weibl. Mitarbeitender (exkl. GF) > # aller Mitarbeitender (exkl. GF)

## Stichprobengrößen nach Berücksichtigung von Exklusionskriterien (2/3)

Gegenstand der Analyse	Stichprobengröße	Exklusionskriterien
Anteil weiblicher Auszubildender	256 Betriebe	$(\text{Mitarbeitende (inkl. GF)} - \# \text{GF}) < 0$ $\# \text{Auszubildender} > \# \text{aller Mitarbeitender}$ $\# \text{weiblicher Auszubildender} > \# \text{aller Auszubildender}$
Anteil handwerklich arbeitender Mitarbeiterinnen	2.420 Mitarbeiterinnen	$(\text{Mitarbeitende (inkl. GF)} - \# \text{GF}) < 0$ $\# \text{weibl. Mitarbeitender (exkl. GF)} > \# \text{aller Mitarbeitender (exkl. GF)}$ $\# \text{handwerklich arbeitender weibl. MA (exkl. GF)} > \# \text{weibl. MA (exkl. GF)}$
Anteil Mitarbeiterinnen mit Personalverantwortung	2.420 Mitarbeiterinnen	$(\text{Mitarbeitende (inkl. GF)} - \# \text{GF}) < 0$ $\# \text{weibl. Mitarbeitender (exkl. GF)} > \# \text{aller Mitarbeitender (exkl. GF)}$ $\# \text{weibl. MA (exkl. GF) mit Personalverantwort.} > \# \text{weibl. MA (exkl. GF)}$
Alter der Mitarbeiterinnen	2.424 Mitarbeiterinnen	$(\text{Mitarbeitende (inkl. GF)} - \# \text{GF}) < 0$ $\# \text{weibl. Mitarbeitender (exkl. GF)} > \# \text{aller Mitarbeitender (exkl. GF)}$ $\# \text{weibl. MA (exkl. GF) im Alter 15-49} > \# \text{weibl. MA (exkl. GF)}$
Familiensituation der Mitarbeiterinnen	2.428 Mitarbeiterinnen	$(\text{Mitarbeitende (inkl. GF)} - \# \text{GF}) < 0$ $\# \text{weibl. Mitarbeitender (exkl. GF)} > \# \text{aller Mitarbeitender (exkl. GF)}$ $\# \text{weibl. MA (exkl. GF) mit minderjähr. Kindern} > \# \text{weibl. MA (exkl. GF)}$

## Stichprobengrößen nach Berücksichtigung von Exklusionskriterien (3/3)

Gegenstand der Analyse	Stichprobengröße	Exklusionskriterien
Anteil Mitarbeiterinnen in Teilzeit	2.419 Mitarbeiterinnen	(Mitarbeitende (inkl. GF) – # GF) < 0 # weibl. Mitarbeitender (exkl. GF) > # aller Mitarbeitender (exkl. GF) # weibl. MA (exkl. GF) in Teilzeit > # weibl. MA (exkl. GF)
Weibliche Familienangehörige	336 weibliche Familienangehörige	Keine
Programme und Unterstützungsangebote	572 Betriebe, die Mitarbeiter beschäftigen	Keine

# Inhaltsverzeichnis

## Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

- Gründe für eine Selbstständigkeit
- Repräsentanz von Frauen in der Geschäftsführung
- Staatsangehörigkeiten von Frauen in der Geschäftsführung
- Familiensituation von Frauen in der Geschäftsführung
- Qualifikation von Frauen in der Geschäftsführung
- Vorteile und Herausforderungen für Frauen in der Geschäftsführung

Weibliche Angestellte im Handwerk

Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## Executive Summary: Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

**Gründe für die Selbstständigkeit:** Eigenständigkeit, berufliche Herausforderung und Nachfolge agieren noch immer als wichtigste Motivatoren für den Schritt zur Selbstständigkeit für Frauen

**Frauen in der Geschäftsführung:** Frauen besetzen aktuell circa 35% aller Geschäftsführerpositionen in befragten Betrieben (Vergleichswert 2003: 19%) – Handwerk mit deutlich höherer Frauenquote in der Geschäftsführung als die größten deutschen Familienunternehmen (8,3%), mittelständische Unternehmen (12,7%), sowie Unternehmen in DAX, M-DAX und S-DAX (14,3%)<sup>1</sup>

- Anteil der Frauen in der Geschäftsführung größerer Betriebe jedoch geringer trotz einer höheren Anzahl an Geschäftsführenden
- Starke Unterschiede in Gewerbegruppen hinsichtlich Frauenquoten in der Geschäftsführung unterstreichen die noch immer starke Dominanz von Männern in gewissen Gewerben – Gewerbe wie das Gesundheitsgewerbe zeigen hingegen hohen Frauenanteil (teils >50%)

**Staatsangehörigkeiten:** Frauen mit Einwanderungsgeschichte und anderen Staatsangehörigkeiten stellen aktuell nur ca. 6% der Frauen in der Geschäftsführung deutscher Handwerksunternehmen

**Familiensituation:** Anteil von Geschäftsführerinnen in Lebenspartnerschaft (73%) seit 2003 relativ konstant - 34% zudem mit minderjährigen Kindern

**Qualifikation:** Geschäftsführerinnen zeigen unterschiedlichste Qualifikationsprofile und sind oft Quereinsteiger (34% der Geschäftsführerinnen halten keine typische handwerkliche Qualifikation, während 43% vor ihrer Tätigkeit im Handwerk in einer anderen Branche beschäftigt waren)

**Vorteile von Frauen in der Geschäftsführung:** Stärken von weiblichen Geschäftsführerinnen gegenüber männlichen Geschäftsführern finden sich noch immer insbesondere in höherer Empathie und Teamfähigkeit

**Herausforderungen von Frauen in der Geschäftsführung:** Doppelbelastung durch Familie und Beruf bleibt die zentrale Herausforderung für Frauen in der Geschäftsführerposition

**Verbreitung von Unterstützungsangeboten:** Viele Unterstützungsangebote für Frauen in der Geschäftsführung leiden unter geringem Bekanntheitsgrad oder Nutzung in Betrieben – Workshops und Fachliteratur zu frauenspezifischen Themen werden dabei noch am meisten genutzt

<sup>1</sup> AllBright Bericht (Mai 2022); EY Mittelstandsbarometer 2021

# Inhaltsverzeichnis

## Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

- **Gründe für eine Selbstständigkeit**
- Repräsentanz von Frauen in der Geschäftsführung
- Staatsangehörigkeiten von Frauen in der Geschäftsführung
- Familiensituation von Frauen in der Geschäftsführung
- Qualifikation von Frauen in der Geschäftsführung
- Vorteile und Herausforderungen für Frauen in der Geschäftsführung

Weibliche Angestellte im Handwerk

Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

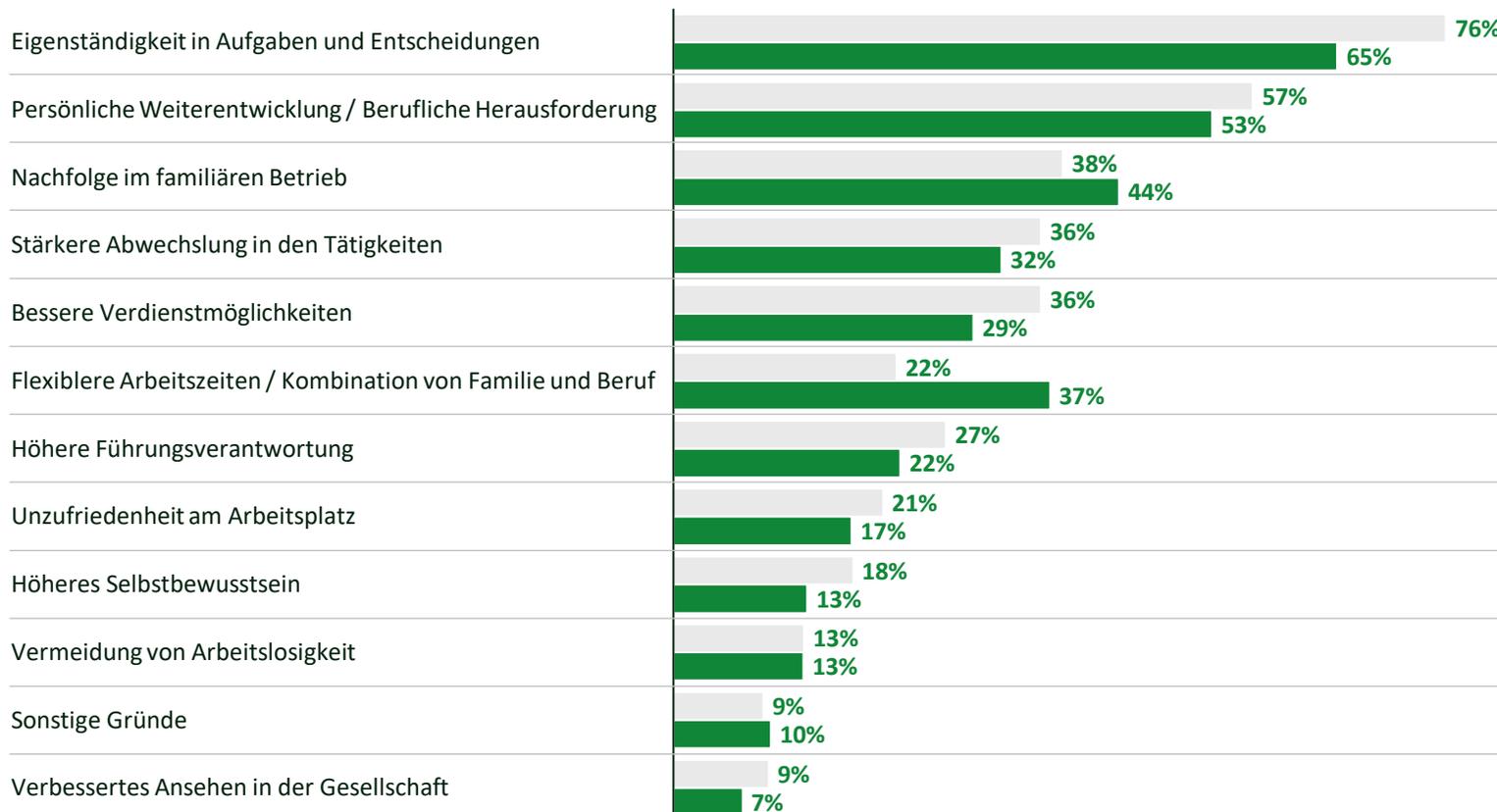
Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## Eigenständigkeit, berufliche Herausforderung und Nachfolge stellen noch immer die häufigsten Gründe für den Schritt zur Selbstständigkeit für Frauen im Handwerk dar

### Gründe für die Selbstständigkeit

■ Männer (n=375) ■ Frauen (n=252)



### Zentrale Erkenntnisse

Weitgehend **starke Deckungsgleichheit** bei **Motivation zur Selbstständigkeit** zwischen Frauen und Männern - **Eigenständigkeit** und **persönliche Weiterentwicklung** sowohl für Frauen als auch für Männer ausschlaggebender Faktor für die Selbstständigkeit

Gewisse **Unterschiede** jedoch zu erkennen:

- **~44% der Frauen durch Nachfolge** im familiären Betrieb zum Schritt in die Selbstständigkeit motiviert – **Männer** dagegen mit **höherem Anteil an Neugründungen**
- **Flexible Arbeitszeiten** zur Kombination von Familie und Beruf für Frauen **von höherer Bedeutung** als für Männer

Die **wichtigsten Gründe** für die Selbstständigkeit unter Frauen **decken sich mit Ergebnissen aus dem Jahre 2003**

# Inhaltsverzeichnis

## Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

- Gründe für eine Selbstständigkeit
- **Repräsentanz von Frauen in der Geschäftsführung**
- Staatsangehörigkeiten von Frauen in der Geschäftsführung
- Familiensituation von Frauen in der Geschäftsführung
- Qualifikation von Frauen in der Geschäftsführung
- Vorteile und Herausforderungen für Frauen in der Geschäftsführung

## Weibliche Angestellte im Handwerk

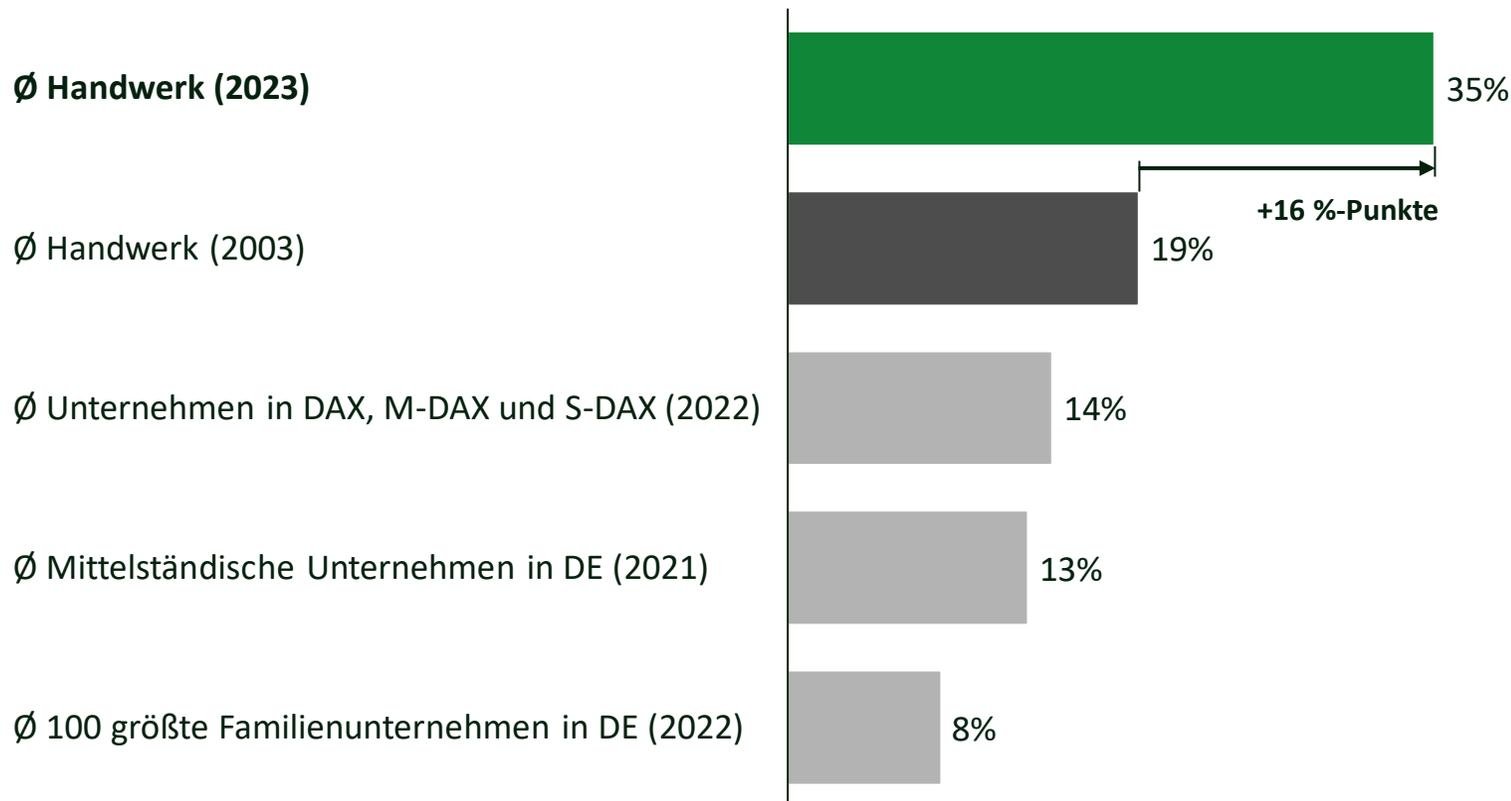
## Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

## Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

## Handlungsempfehlungen

## Circa 35% aller Geschäftsführerpositionen in befragten Betrieben werden durch Frauen besetzt – Handwerk mit überdurchschnittlicher Repräsentanz im Vergleich

### Frauenquote in der Geschäftsführung



Quelle: AllBright Bericht (Mai 2022); EY Mittelstandsbarometer 2021

### Zentrale Erkenntnisse

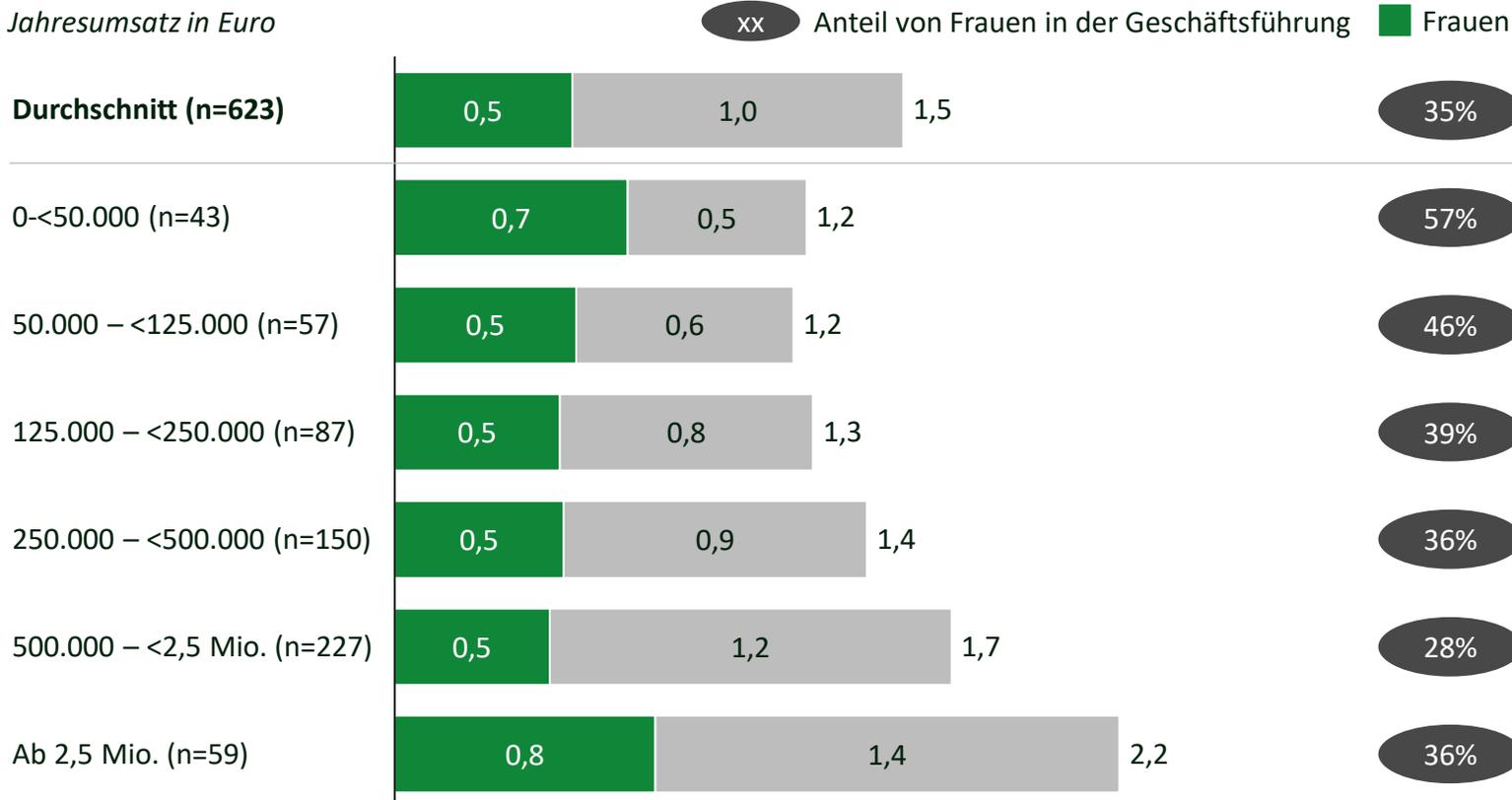
~35% aller **Geschäftsführerpositionen** unter befragten Betrieben durch **Frauen** besetzt – **signifikante Steigerung von +16%-Punkten seit 2003 erreicht** (Vergleichswert: 19%)

Quote unter **jüngeren Unternehmen** (bis 5 Jahre) jedoch **lediglich bei 30%** - **Anzeichen für geringere Gründungsaktivität** bei Frauen

**Frauenanteil im Handwerk zudem signifikant höher** als die Frauenquote in der Geschäftsführung der **100 größten deutschen Familienunternehmen (8,3%), mittelständischen Unternehmen (12,7%)** und **Unternehmen in DAX, M-DAX und S-DAX (14,3%)**

## Größere Handwerksbetriebe zeigen geringere Repräsentanz von Frauen in der Geschäftsführung

### Zusammensetzung der Geschäftsführung nach Geschlecht und Umsatzklasse (in # GF)



1 AllBright Bericht (Mai 2022)

### Zentrale Erkenntnisse

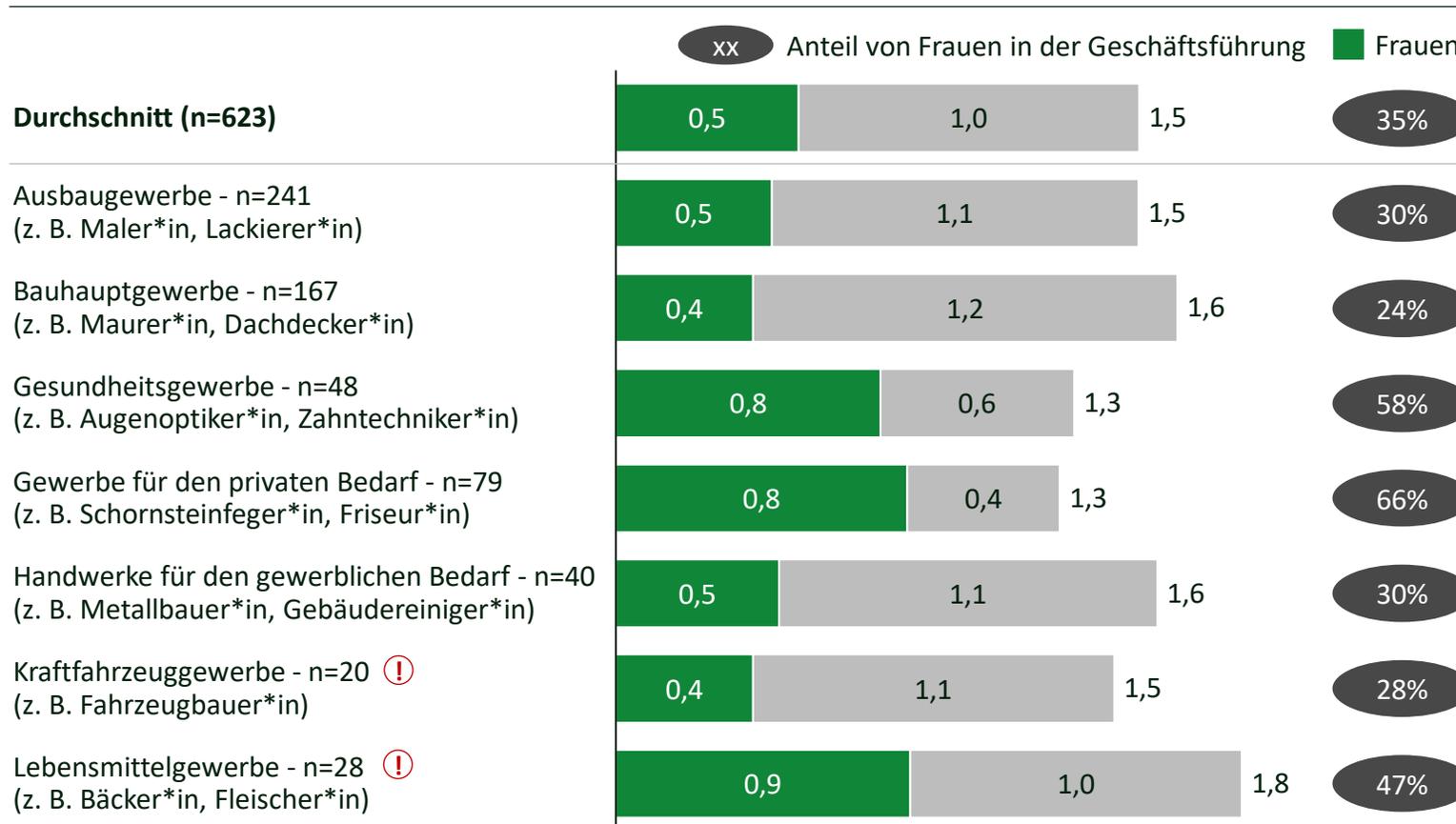
Durchschnittlicher Handwerksbetrieb operiert mit **1,5 Geschäftsführern** – Anstieg mit Größe des Betriebs

Frauen sind in **kleineren Betrieben** oft **stärker repräsentiert** – insbesondere **Kleinstbetriebe** mit hoher Frauenquote in der Geschäftsführung

**~48%** der Betriebe mit einem **Umsatz von 500.000 Euro oder mehr operieren ganz ohne Frau** in der Geschäftsführung

## Repräsentanz unterscheidet sich stark zwischen Gewerben – Ausbaugewerbe oder Bauhauptgewerbe zeigen noch immer geringste Quote in der Geschäftsführung

### Zusammensetzung der Geschäftsführung nach Geschlecht und Gewerbe (in # GF)



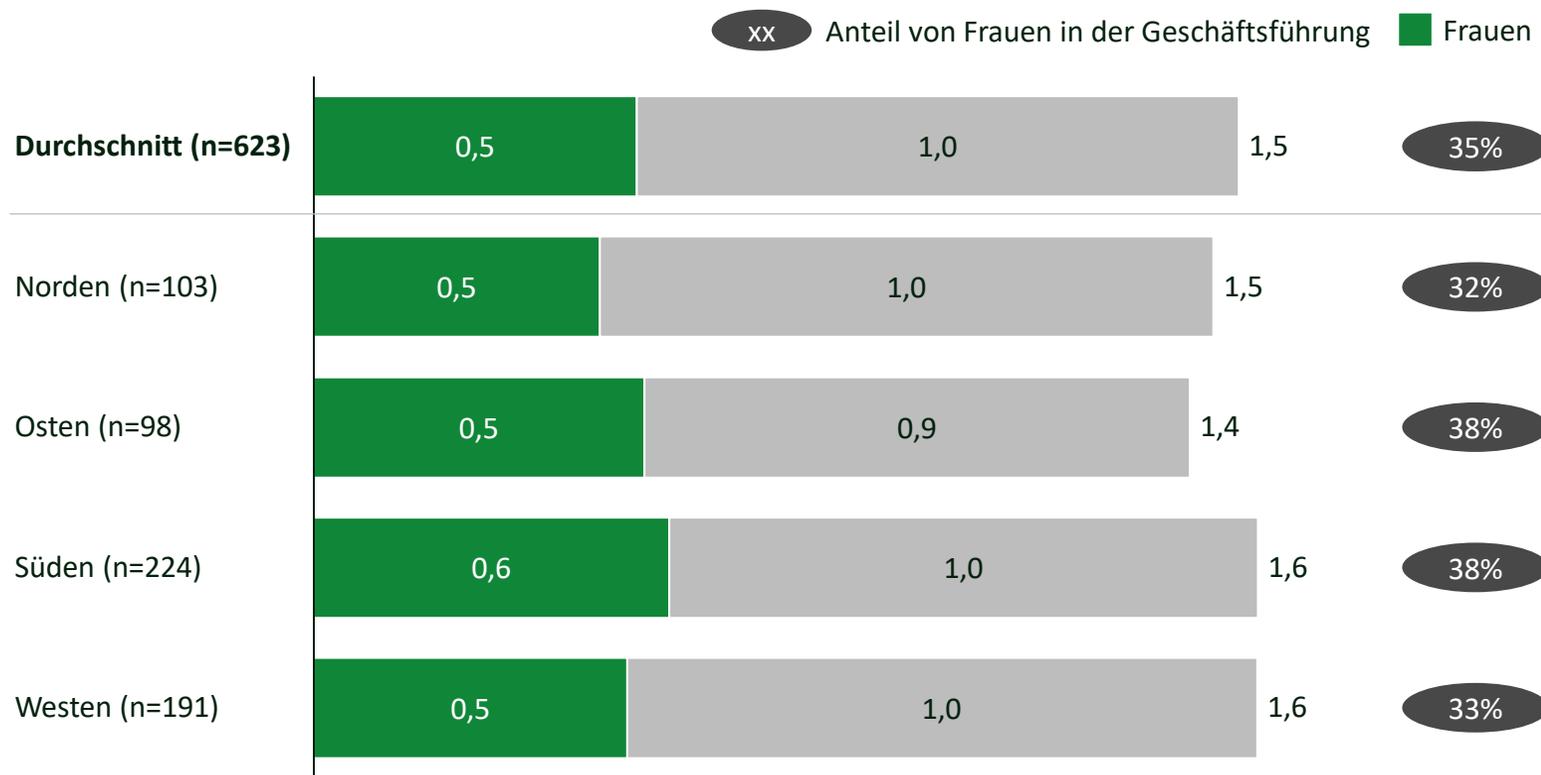
### Zentrale Erkenntnisse

Befragte Handwerksunternehmen im **Gewerbe für den privaten Bedarf, Gesundheitsgewerbe** und **Lebensmittelgewerbe** weisen **starke Frauenquoten** in der Geschäftsführung auf – **Quoten teils sogar über Parität**

**Geringer Anteil** von Frauen in der Geschäftsführung von befragten Handwerksunternehmen hingegen in Betrieben des **Bauhauptgewerbes, Kraftfahrzeuggewerbes, Ausbaugewerbes** und **Handwerks für den gewerblichen Bedarf** unterstreicht Dominanz von Männern in diesen Gewerben

## Keine starken Abweichungen bei Frauen in der Geschäftsführung zwischen einzelnen Regionen Deutschlands zu erkennen

### Zusammensetzung der Geschäftsführung nach Geschlecht und Region (in # GF)



Norden: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein; Osten: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Süden: Bayern und Baden-Württemberg; Westen: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland; 7 Betriebe konnten nicht zugeordnet werden und wurden exkludiert

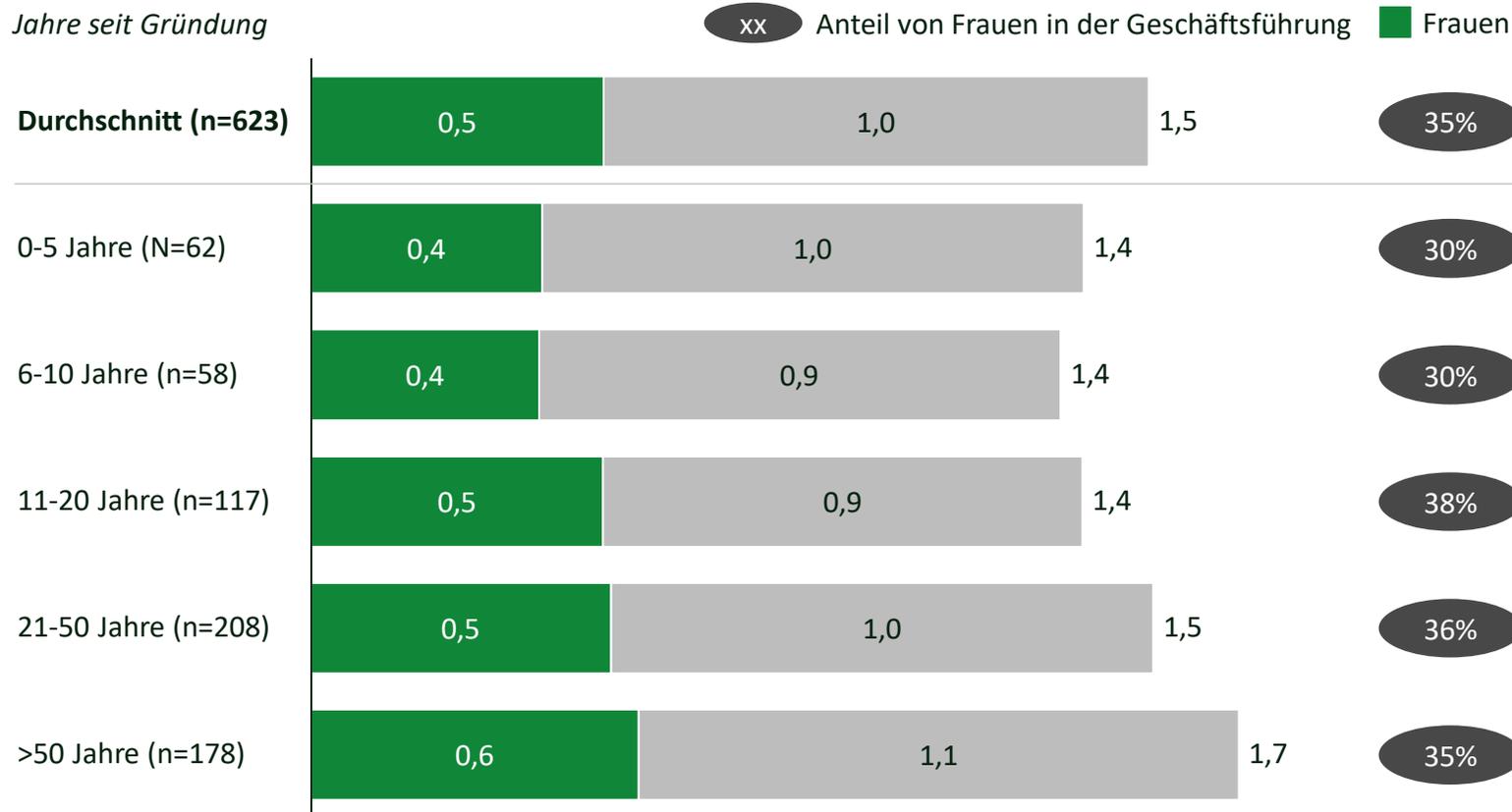
### Zentrale Erkenntnisse

**Vergleichbare Repräsentanz** von Frauen in der Geschäftsführung zwischen Regionen Deutschlands

Repräsentanz von Frauen in der Geschäftsführung in befragten Betrieben im **Osten und Süden Deutschlands nur leicht höher**

## Jüngere Betriebe zeigen leicht geringere Frauenquoten in der Geschäftsführung

### Zusammensetzung der Geschäftsführung nach Geschlecht und Betriebsalter (in # GF)



### Zentrale Erkenntnisse

Tendenz zu **geringeren Quoten** in **neu gegründeten Betrieben**

**Jüngere Betriebe** mit bis zu 10 Jahren seit Gründung zeigen **Frauenquoten in der Geschäftsführung** von **ca. 30%**

**Ältere Betriebe** zeigen **leicht höhere Quoten** – Anzeichen für **späteren Eintritt von Frauen in die Geschäftsführung** (z.B. über Lebenspartnerschaft)

# Inhaltsverzeichnis

## Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

- Gründe für eine Selbstständigkeit
- Repräsentanz von Frauen in der Geschäftsführung
- **Staatsangehörigkeiten von Frauen in der Geschäftsführung**
- Familiensituation von Frauen in der Geschäftsführung
- Qualifikation von Frauen in der Geschäftsführung
- Vorteile und Herausforderungen für Frauen in der Geschäftsführung

## Weibliche Angestellte im Handwerk

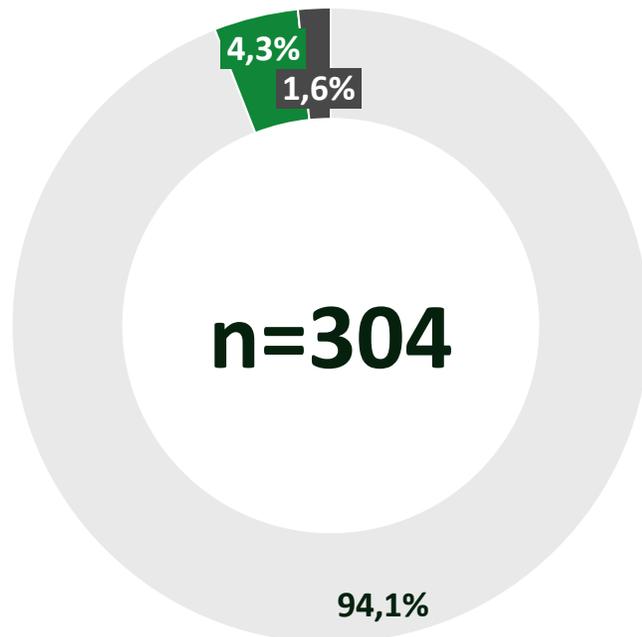
## Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

## Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

## Handlungsempfehlungen

## Anteil der Frauen mit Einwanderungsgeschichte und anderen Staatsangehörigkeiten unter Geschäftsführerinnen deutscher Handwerksunternehmen aktuell bei ca. 6%

### Geschäftsführerinnen nach Staatsangehörigkeit



- Deutsche Staatsangehörigkeit ohne Einwanderungsgeschichte
- Deutsche Staatsangehörigkeit mit Einwanderungsgeschichte
- Andere Staatsangehörigkeit

### Zentrale Erkenntnisse

- Frauen mit Einwanderungsgeschichte und anderen Staatsangehörigkeiten machen derzeit nur 6% aller Frauen in der Geschäftsführung befragter Handwerksunternehmen aus
- Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit sind hingegen deutlich öfter in der Führungsetage befragter Handwerksunternehmen in Deutschland zu finden
- Starke Diskrepanz zum durchschnittlichen Anteil von Frauen mit Einwanderungsgeschichte und anderen Staatsangehörigkeiten offenbart Potenzial zur stärkeren Förderung dieser Zielgruppe

# Inhaltsverzeichnis

## Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

- Gründe für eine Selbstständigkeit
- Repräsentanz von Frauen in der Geschäftsführung
- Staatsangehörigkeiten von Frauen in der Geschäftsführung
- **Familiensituation von Frauen in der Geschäftsführung**
- Qualifikation von Frauen in der Geschäftsführung
- Vorteile und Herausforderungen für Frauen in der Geschäftsführung

## Weibliche Angestellte im Handwerk

## Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

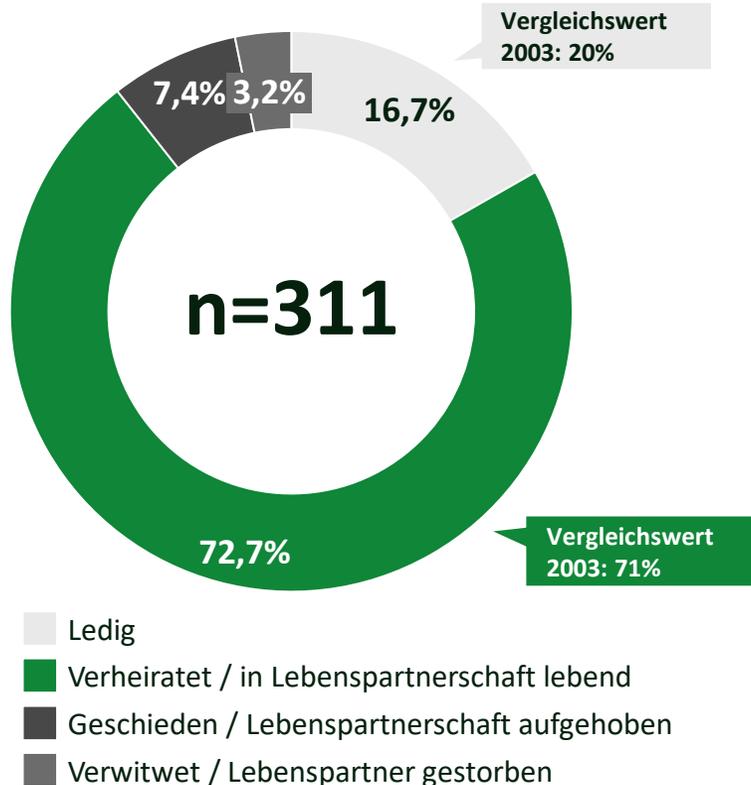
## Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

## Handlungsempfehlungen

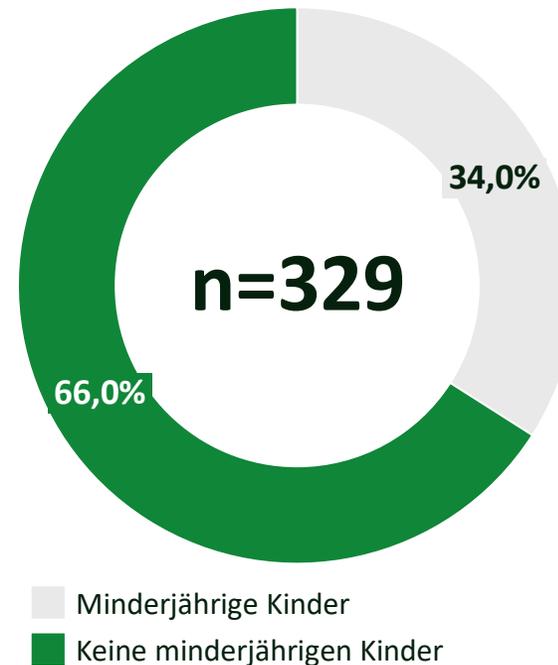
## Während rund 73% aller Geschäftsführerinnen in einer Lebenspartnerschaft leben, haben rund 34% minderjährige Kinder

### Familiensituation von Frauen in der Geschäftsführung

Familienstand



Minderjährige Kinder



### Zentrale Erkenntnisse

**Großer Mehrheitsanteil** (~73%) der Geschäftsführerinnen in befragten Handwerksunternehmen lebt **in einer Lebenspartnerschaft – vergleichbare Verteilung** zu Ergebnissen aus der Vorstudie in **2003 (71%)**

Anteil **lediger** Geschäftsführerinnen beläuft sich auf **~17%** (2003: 20%)

**~34%** der Geschäftsführerinnen haben **neben ihrer Position** in den Handwerksunternehmen zudem **minderjährige Kinder** zu versorgen

# Inhaltsverzeichnis

## Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

- Gründe für eine Selbstständigkeit
- Repräsentanz von Frauen in der Geschäftsführung
- Staatsangehörigkeiten von Frauen in der Geschäftsführung
- Familiensituation von Frauen in der Geschäftsführung
- **Qualifikation von Frauen in der Geschäftsführung**
- Vorteile und Herausforderungen für Frauen in der Geschäftsführung

## Weibliche Angestellte im Handwerk

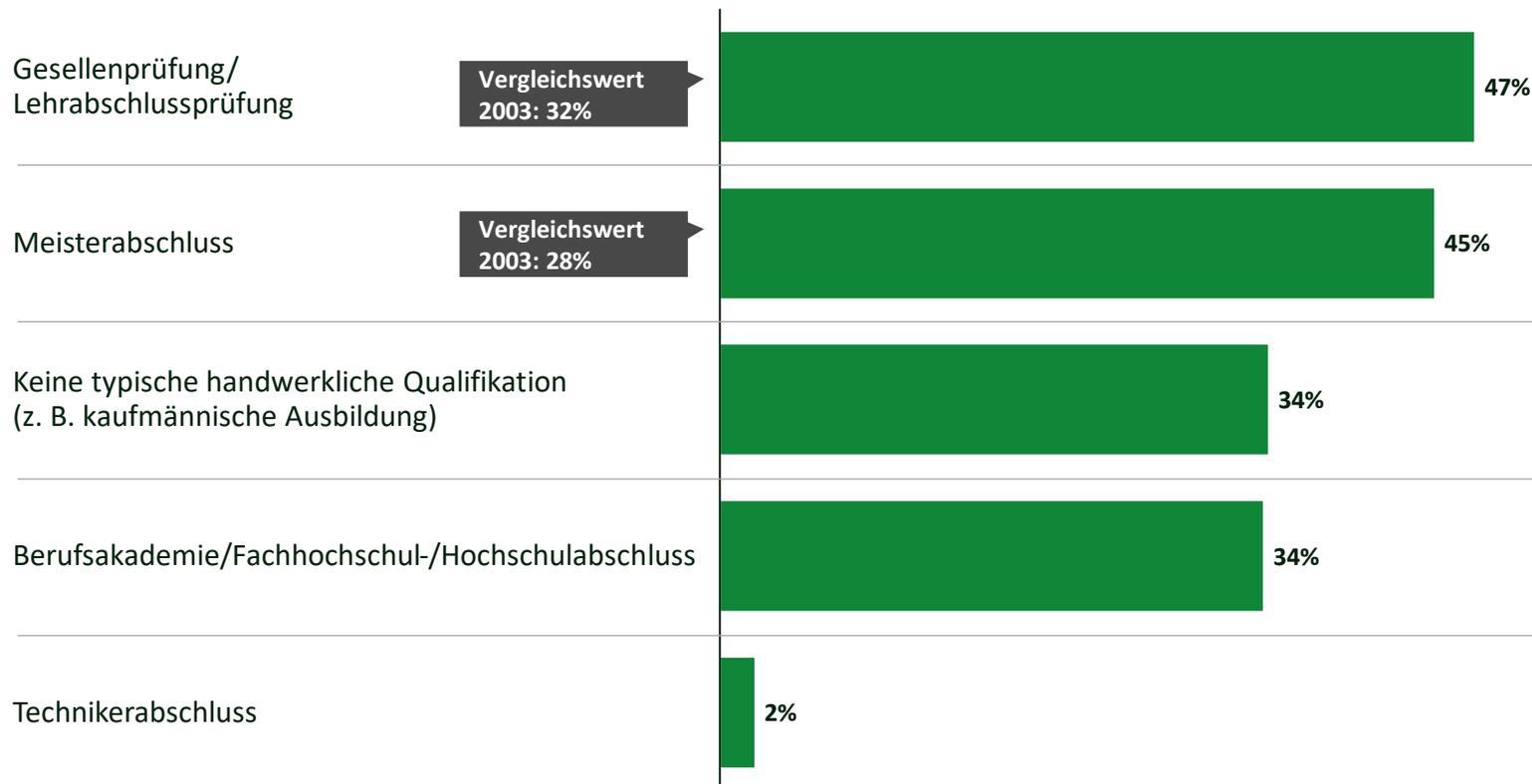
## Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

## Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

## Handlungsempfehlungen

## Qualifikationsgrad der Geschäftsführerinnen im Handwerk breit gestreut – 34% der Geschäftsführerinnen verfügen über keine typische handwerkliche Qualifikation

### Qualifikationen der Geschäftsführerinnen im Handwerk (Anteil in % / n=330)



### Zentrale Erkenntnisse

Jeweils >40% der Geschäftsführerinnen verfügt über einen **Meisterabschluss und/oder eine Gesellenprüfung** – signifikante Steigerung gegenüber Situation in 2003 (28% mit Meister / 32% mit Handwerkslehre)

Anstieg potenziell getrieben durch **geringere Kosten für Meisterabschluss** sowie **Trend zu Weiterbildungen**

**34%** aller Geschäftsführerinnen bringen hingegen **nicht-handwerkliche Qualifikationen** in die Betriebe ein

**Weitere 34%** verfügen zudem über **Weiterbildungen** in Form von Berufsakademie-, Fachhochschul-, oder Hochschulabschlüssen

## Signifikanter Anteil der Geschäftsführerinnen verfügt über Erfahrungen in anderen Branchen außerhalb des Handwerks – starke Unterschiede zwischen Gewerben

# 43%

*aller Geschäftsführerinnen in befragten Handwerksbetrieben übten vor Ihrer Tätigkeit im Handwerk einen Beruf in einer anderen Branche aus (n=329)*

### Anteil nach Umsatzklasse (in Euro)

0-<50.000 (n=29) 	<b>38%</b>
50.000 – <125.000 (n=31)	<b>29%</b>
125.000 – <250.000 (n=43)	<b>35%</b>
250.000 – <500.000 (n=76)	<b>41%</b>
500.000 – <2,5 Mio. (n=104)	<b>50%</b>
Ab 2,5 Mio. (n=46)	<b>52%</b>

### Anteil nach Gewerbe

Ausbaugewerbe (n=109)	<b>60%</b>
Bauhauptgewerbe (n=66)	<b>53%</b>
Gesundheitsgewerbe (n=37)	<b>8%</b>
Gewerbe für den privaten Bedarf (n=67)	<b>13%</b>
Handwerke für gew. Bedarf (n=18) 	<b>56%</b>
Kraftfahrzeuggewerbe (n=8) 	<b>88%</b>
Lebensmittelgewerbe (n=24) 	<b>54%</b>

### Anteil nach Region

Norden (n=48)	<b>44%</b>
Osten (n=52)	<b>42%</b>
Süden (n=131)	<b>47%</b>
Westen (n=98)	<b>39%</b>

### Anteil nach Betriebsalter

0-5 Jahre (n=26) 	<b>31%</b>
6-10 Jahre (n=24) 	<b>50%</b>
11-20 Jahre (n=62)	<b>31%</b>
21-50 Jahre (n=112)	<b>44%</b>
>50 Jahre (n=105)	<b>51%</b>

# Inhaltsverzeichnis

## Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

- Gründe für eine Selbstständigkeit
- Repräsentanz von Frauen in der Geschäftsführung
- Staatsangehörigkeiten von Frauen in der Geschäftsführung
- Familiensituation von Frauen in der Geschäftsführung
- Qualifikation von Frauen in der Geschäftsführung
- **Vorteile und Herausforderungen für Frauen in der Geschäftsführung**

Weibliche Angestellte im Handwerk

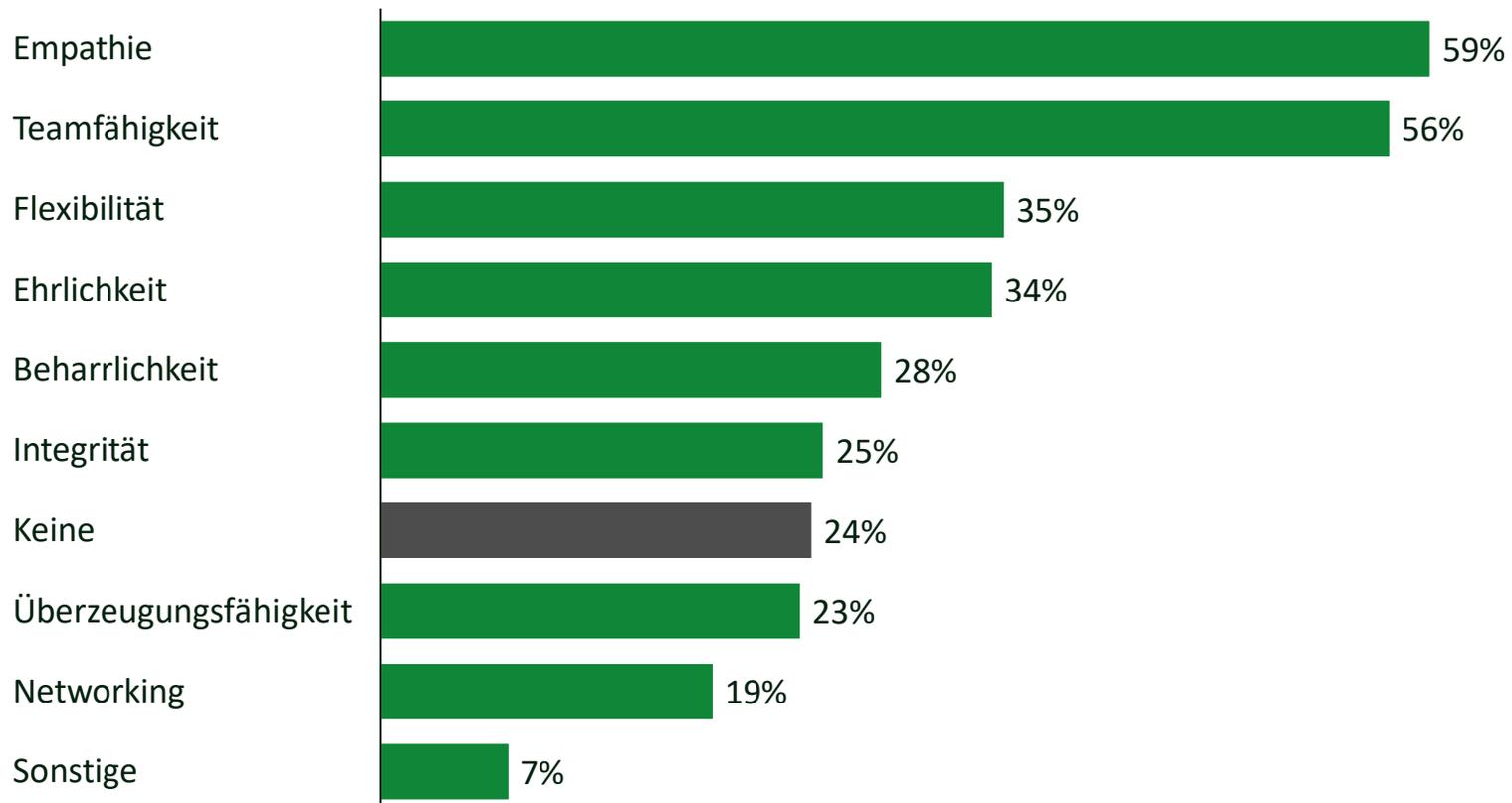
Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## Empathie und Teamfähigkeit werden am häufigsten als Vorteile von weiblichen Geschäftsführerinnen gesehen

### Wahrgenommene Vorteile von Geschäftsführerinnen (n=307)



### Zentrale Erkenntnisse

**Empathie** und **Teamfähigkeit** mit **häufigster Nennung** unter Befragten

**24%** aller Befragten sehen **keine Vorteile von Frauen** in Ihrer Tätigkeit als Geschäftsführerinnen gegenüber männlichen Kollegen

**7%** der Befragten **sehen weitere Vorteile von Frauen in der Geschäftsführung** über die abgefragten Dimensionen hinaus

## Doppelbelastung durch Familie und Beruf stellt noch immer die zentrale Herausforderung für Frauen in der Geschäftsführerposition dar

### Wahrgenommene Herausforderungen für Geschäftsführerinnen (n=307)

Auswirkungen auf das Privatleben/Doppelbelastung Familie und Beruf	2003: 56%	<b>66%</b>
Psychische Belastung		<b>35%</b>
Physische Belastung		<b>27%</b>
Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten		<b>23%</b>
Akzeptanzprobleme bei Kunden	2003: 12%	<b>17%</b>
Ungleichbehandlung bei Finanzierungen	2003: 15%	<b>12%</b>
Akzeptanzprobleme bei Mitarbeitenden		<b>9%</b>
Akzeptanzprobleme bei Lieferanten		<b>7%</b>
Sonstige		<b>4%</b>
Sexuelle Belästigung		<b>2%</b>
<b>Keine</b>		<b>23%</b>

### Zentrale Erkenntnisse

Auswirkung auf das **Privatleben** und die **Doppelbelastung** durch Familie und Beruf **bleibt die Kernherausforderung** für Frauen in der Geschäftsführerposition (66%)

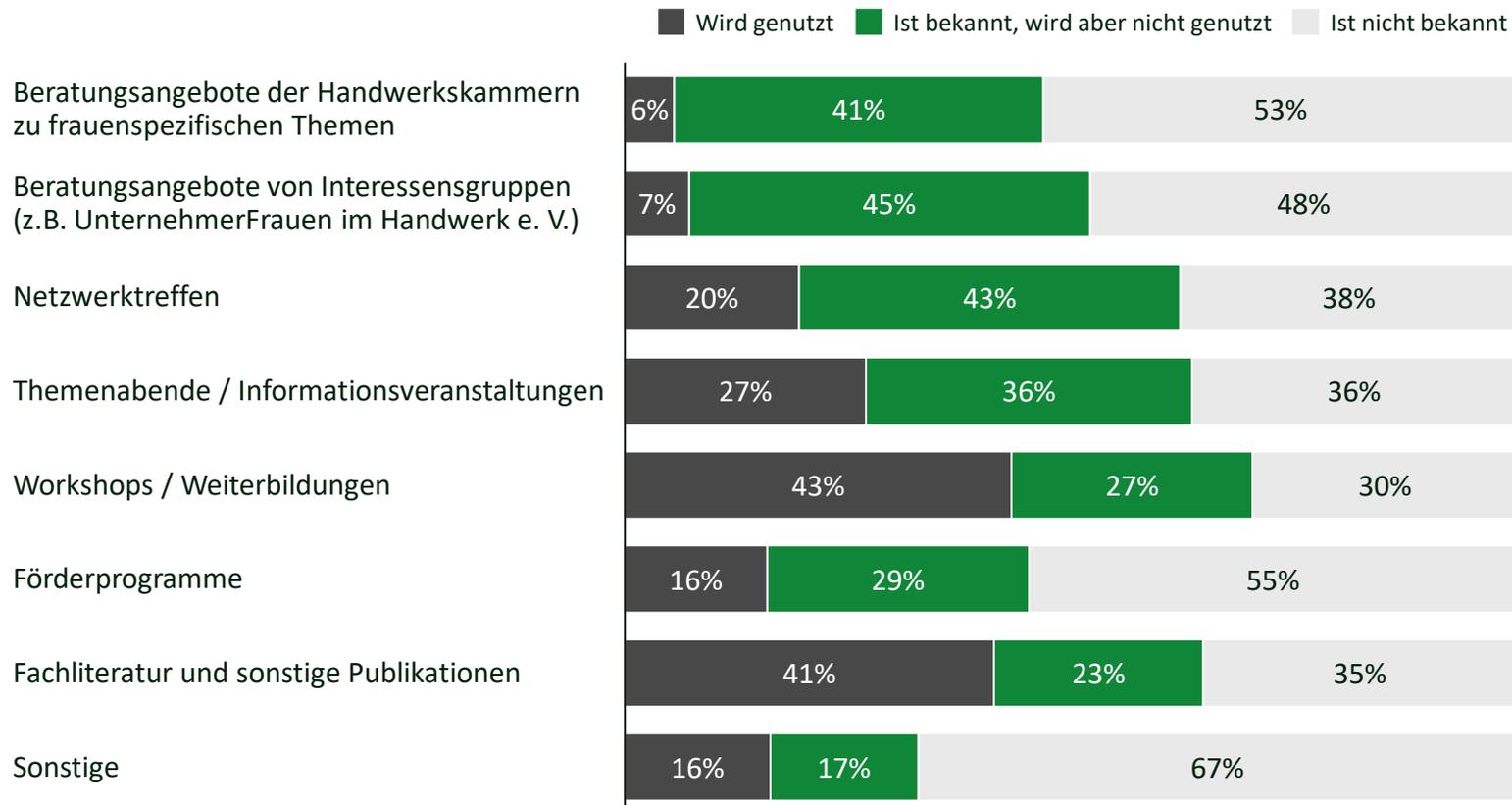
**Psychische** und **physische Belastung** als **weitere wichtige Herausforderungen** von Frauen in der Geschäftsführung gesehen

**4%** sehen zudem **weitere Herausforderungen** für Frauen über definierte Dimensionen hinaus

**23%** der Befragten sehen hingegen **keine besonderen Herausforderungen** für Frauen in der Geschäftsführung

## Viele Unterstützungsangebote für Geschäftsführerinnen bleiben weitgehend unbekannt oder ungenutzt – Workshops und Fachliteratur noch am meisten genutzt

### Nutzung von Unterstützungsangeboten für Frauen in der Geschäftsführung (n=307)



### Zentrale Erkenntnisse

Insbesondere **Förderprogramme** und **Beratungsangebote** für Frauen in der Geschäftsführung leiden unter **geringem Bekanntheits- und Nutzungsgrad**

Vor allem **Beratungsangebote** und **Netzwerktreffen** mit **geringer Nutzung selbst unter Frauen, die das Angebot kennen**

**Workshops** und **Weiterbildungen** sowie **Fachliteratur** noch mit **höchstem Nutzungsgrad** unter Frauen in der Geschäftsführung

# Inhaltsverzeichnis

## Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

### Weibliche Angestellte im Handwerk

- Repräsentanz von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Repräsentanz von weiblichen Auszubildenden in Handwerksunternehmen
- Bereitschaft zur Beschäftigung von Frauen in Handwerksunternehmen
- Rolle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Alter und Familiensituation von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Arbeitsmodelle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen

### Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

### Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

### Handlungsempfehlungen

## Executive Summary: Weibliche Angestellte im Handwerk

**Beschäftigung weiblicher Angestellter:** 22% aller befragten Betriebe beschäftigen keine weiblichen Mitarbeiter (keine Veränderung seit Erhebung in 2003) – während Kleinstbetriebe und junge Betriebe oft aufgrund geringer Mitarbeiteranzahl keine Frauen beschäftigen, gilt dies jedoch auch für 11% aller Betriebe mit einem Umsatz zwischen 500.000 und 2,5 Mio. Euro

**Frauenquote unter Angestellten:** 35% aller Beschäftigten in befragten Handwerksbetrieben sind Frauen (deckungsgleich mit Repräsentanz in der Geschäftsführung) – moderate Steigerung seit 2003 (Vergleichswert 2003: 30%)

- Quote unterscheidet sich stark nach Gewerbe: Lebensmittelgewerbe, Gesundheitsgewerbe und Gewerbe für den privaten Bedarf mit überdurchschnittlich hohen Quoten, während Ausbau- und Baugewerbe weiter klar von Männern dominiert werden
- Betriebe im Osten Deutschlands zudem mit höheren Frauenquoten

**Frauenquote unter Auszubildenden:** Geringere Frauenquote unter Auszubildenden (26%) wirkt sich auf den weiblichen Nachwuchs aus und erschwert die Gewinnung weiterer weiblicher Fachkräfte für Betriebe

- Gewerbe unterscheiden sich auch bei Frauenquoten unter Azubis stark – überdurchschnittliche Quoten vor allem im Gewerbe für den privaten Bedarf, Lebensmittelgewerbe und Gesundheitsgewerbe zu finden, während Bauhauptgewerbe und Ausbaugewerbe zurückliegen
- Betriebe im Osten Deutschlands zeigen auch unter Auszubildenden höhere Frauenquoten

**Bereitschaft zur Beschäftigung von Frauen:** Über 60% der befragten Betriebe zeigen Bereitschaft mehr Frauen zu beschäftigen

- Insbesondere positive Erfahrungswerte und Teamfähigkeit als Treiber für die Einstellung von mehr Frauen gesehen
- Beschäftigung von mehr Frauen in Betrieben vor allem durch fehlende Bewerberinnen sowie erwartete Ausfallzeiten negativ beeinflusst

**Rolle weiblicher Angestellter:** 54% der Frauen arbeiten handwerklich – Rund 17% verfügen über Personalverantwortung (leichte Steigerung seit 2003)

**Alter und Familiensituation:** 59% aller weiblichen Angestellten in befragten Handwerksunternehmen sind zwischen 15 und 49 Jahre alt - 29% aller weiblichen Angestellten versorgen neben ihrer Berufstätigkeit minderjährige Kinder

**Arbeitsmodell:** Teilzeit stellt dominierendes Arbeitsmodell von Frauen in befragten Handwerksbetrieben dar (53%)

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

- **Repräsentanz von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen**
- Repräsentanz von weiblichen Auszubildenden in Handwerksunternehmen
- Bereitschaft zur Beschäftigung von Frauen in Handwerksunternehmen
- Rolle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Alter und Familiensituation von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Arbeitsmodelle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen

Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## Während rund 35% aller Mitarbeiter im Handwerk weiblich sind, beschäftigen rund 22% der Betriebe keine Frauen

### Anteil weiblicher Mitarbeiter



### Anteil Betriebe ohne weibliche Mitarbeiter



Quelle: Destatis Arbeitskräfteerhebung (2022)

### Zentrale Erkenntnisse

Frauenquote in befragten Betrieben beläuft sich **im Schnitt** auf **35%**

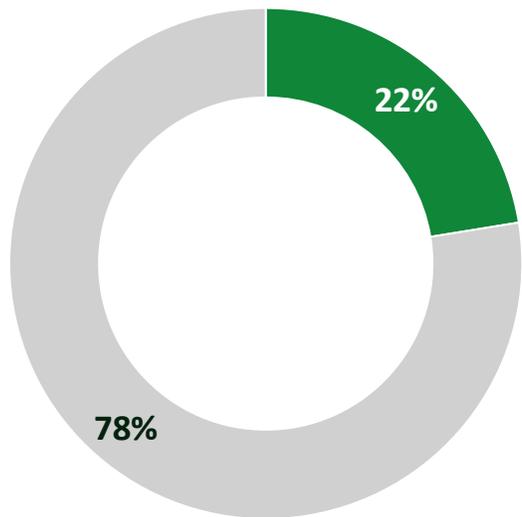
Leichte **Steigerung der Frauenquote** unter weiblichen Mitarbeitern im Handwerk **seit 2003 erreicht** (+5%-Punkte) – **Wert jedoch** noch immer **unter dem Durchschnitt** über alle Branchen in Deutschland

**22%** der befragten Handwerksbetriebe operieren noch immer **ohne weibliche Mitarbeiter** – **keine Veränderung** seit **Vorbefragung** in 2003 zu erkennen

Struktureller Anteil von **Betrieben ohne weibliche Mitarbeiter** unter anderem durch **Kleinstbetriebe mit geringer Mitarbeiterzahl** getrieben

## Hoher Anteil an Betrieben ohne weibliche Mitarbeiter insbesondere unter Kleinstbetrieben mit geringer Mitarbeiteranzahl

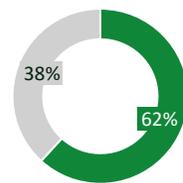
### Beschäftigung weiblicher Mitarbeiter nach Umsatzklasse, in % der Betriebe



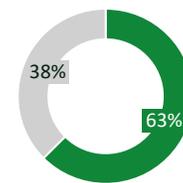
**Durchschnitt**  
(n=575)

- Betriebe ohne weibliche Mitarbeiter
- Betriebe mit weiblichen Mitarbeitern

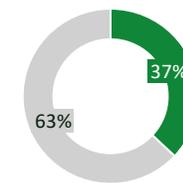
#### Jahresumsatz in Euro



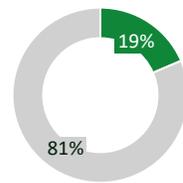
0-**50.000**  
(n=34)



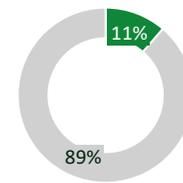
50.000 – **<125.000**  
(n=48)



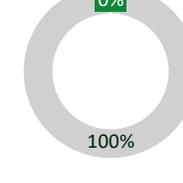
125.000 – **<250.000**  
(n=73)



250.000 – **<500.000**  
(n=140)



500.000 – **<2,5 Mio.**  
(n=221)



**Ab 2,5 Mio.**  
(n=59)

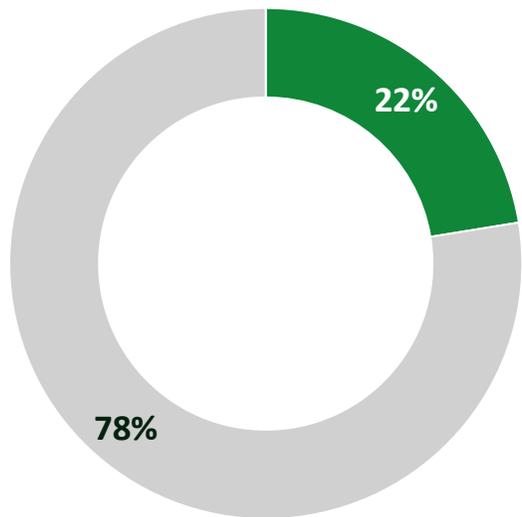
### Zentrale Erkenntnisse

Hoher Anteil an Betrieben ohne Frauen **insbesondere unter Kleinstbetrieben** mit wenigen Mitarbeitern

Jedoch auch **~11%** aller befragten Betriebe mit einem **Umsatz zwischen 500.000 und 2,5 Mio. Euro ohne weibliche Mitarbeiter**

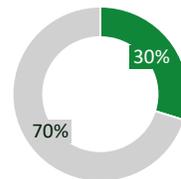
## Mehr als jeder fünfte befragte Betrieb im Ausbaugewerbe, Gewerbe für den privaten Bedarf und Handwerk für den gewerblichen Bedarf beschäftigt keine Frau

### Beschäftigung weiblicher Mitarbeiter nach Gewerbe, in % der Betriebe

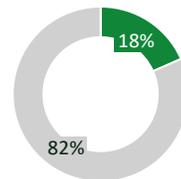


**Durchschnitt**  
(n=575)

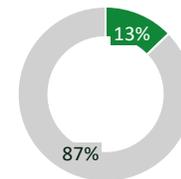
- Betriebe ohne weibliche Mitarbeiter
- Betriebe mit weiblichen Mitarbeitern



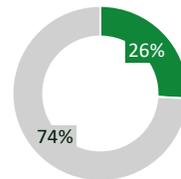
**Ausbaugewerbe**  
(n=235)



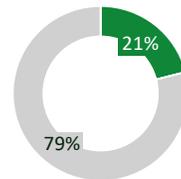
**Bauhauptgewerbe**  
(n=163)



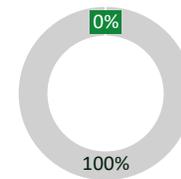
**Gesundheitsgewerbe**  
(n=39)



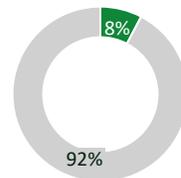
**Gewerbe für pr. Bedarf**  
(n=54)



**HW für gewerbl. Bedarf**  
(n=38)



**Kraftfahrzeuggewerbe**  
(n=20) !



**Lebensmittelgewerbe**  
(n=26) !

### Zentrale Erkenntnisse

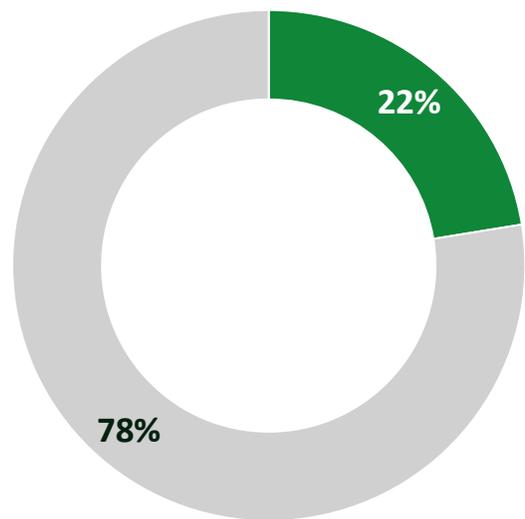
**Signifikante Unterschiede** bei der Beschäftigung weiblicher Mitarbeiter zwischen Gewerben

**Gesundheitsgewerbe, Kraftfahrzeuggewerbe und Lebensmittelgewerbe** mit **geringstem Anteil** an Betrieben ohne weibliche Mitarbeiter

Befragte Betriebe im **Ausbaugewerbe** beschäftigen hingegen **am häufigsten keine weiblichen Mitarbeiter**

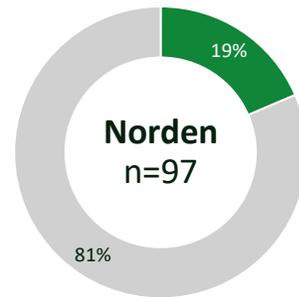
## Regionen Deutschlands zeigen geringe Unterschiede im Anteil der Betriebe ohne weibliche Mitarbeiter

### Beschäftigung weiblicher Mitarbeiter nach Region, in % der Betriebe

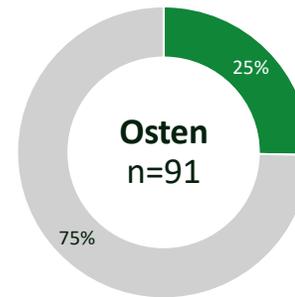


**Durchschnitt**  
(n=575)

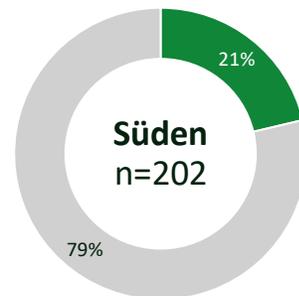
- Betriebe ohne weibliche Mitarbeiter
- Betriebe mit weiblichen Mitarbeitern



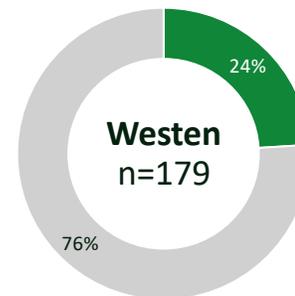
**Norden**  
n=97



**Osten**  
n=91



**Süden**  
n=202



**Westen**  
n=179

Norden: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein; Osten: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Süden: Bayern und Baden-Württemberg; Westen: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland; 6 Betriebe konnten nicht zugeordnet werden und wurden exkludiert

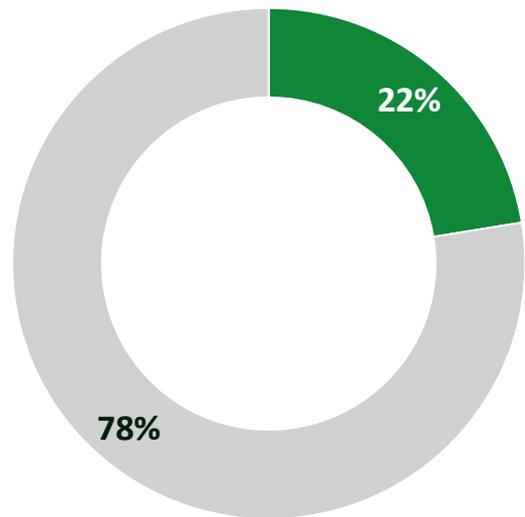
### Zentrale Erkenntnisse

**Vergleichbarer Anteil** an Betrieben ohne weibliche Beschäftigte in einzelnen **Regionen Deutschlands**

**Westen mit leicht höherer Tendenz**, jedoch keine klaren Unterschiede abzuleiten

## Insbesondere junge Betriebe beschäftigen auch aufgrund ihrer Größe öfter keine weiblichen Mitarbeiter

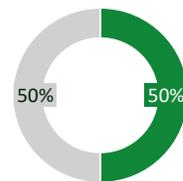
### Beschäftigung weiblicher Mitarbeiter nach Betriebsalter, in % der Betriebe



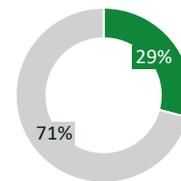
**Durchschnitt**  
(n=575)

- Betriebe ohne weibliche Mitarbeiter
- Betriebe mit weiblichen Mitarbeitern

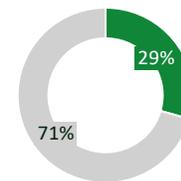
#### Betriebsalter seit Gründung



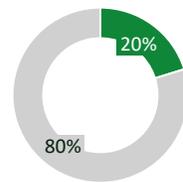
**0-5 Jahre**  
(n=54)



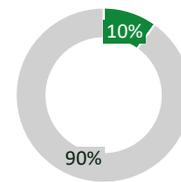
**5-10 Jahre**  
(n=55)



**10-20 Jahre**  
(n=102)



**20-50 Jahre**  
(n=193)



**>50 Jahre**  
(n=171)

### Zentrale Erkenntnisse

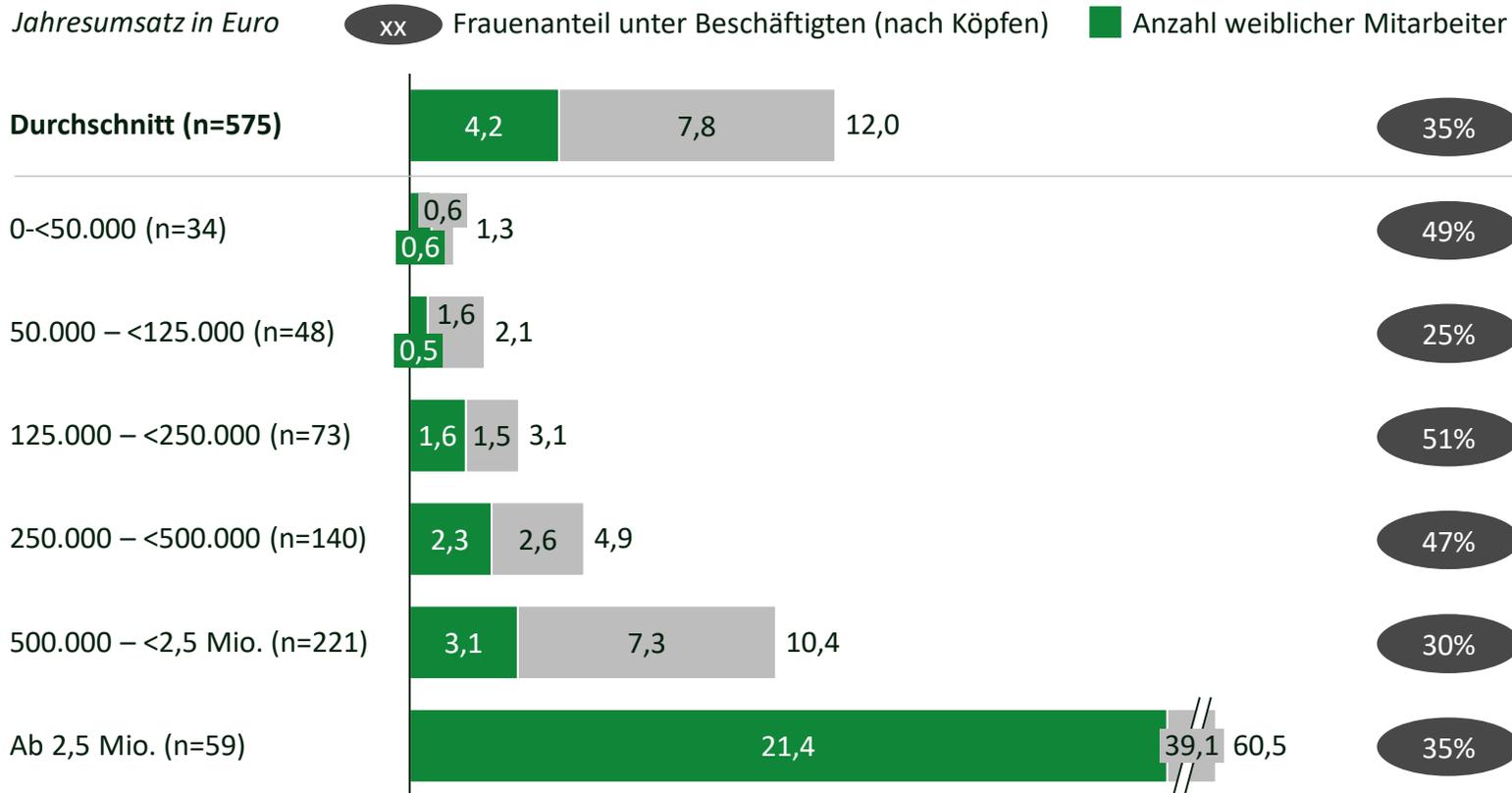
**Korrelation** des **Betriebsalters** mit der **Betriebsgröße** bestimmt den Anteil der Betriebe ohne weibliche Mitarbeiter in der jeweiligen Altersklasse

**Ältere Betriebe** haben auch aufgrund oftmals höherer Durchschnittsgröße **seltener keine weiblichen Mitarbeiter**

**Junge Betriebe** beschäftigen hingegen **häufiger keine weiblichen Beschäftigten**

## Mittelgroße Betriebe weisen im Schnitt eine höhere Frauenquote auf

### Anteil weiblicher Mitarbeiter nach Umsatzklasse



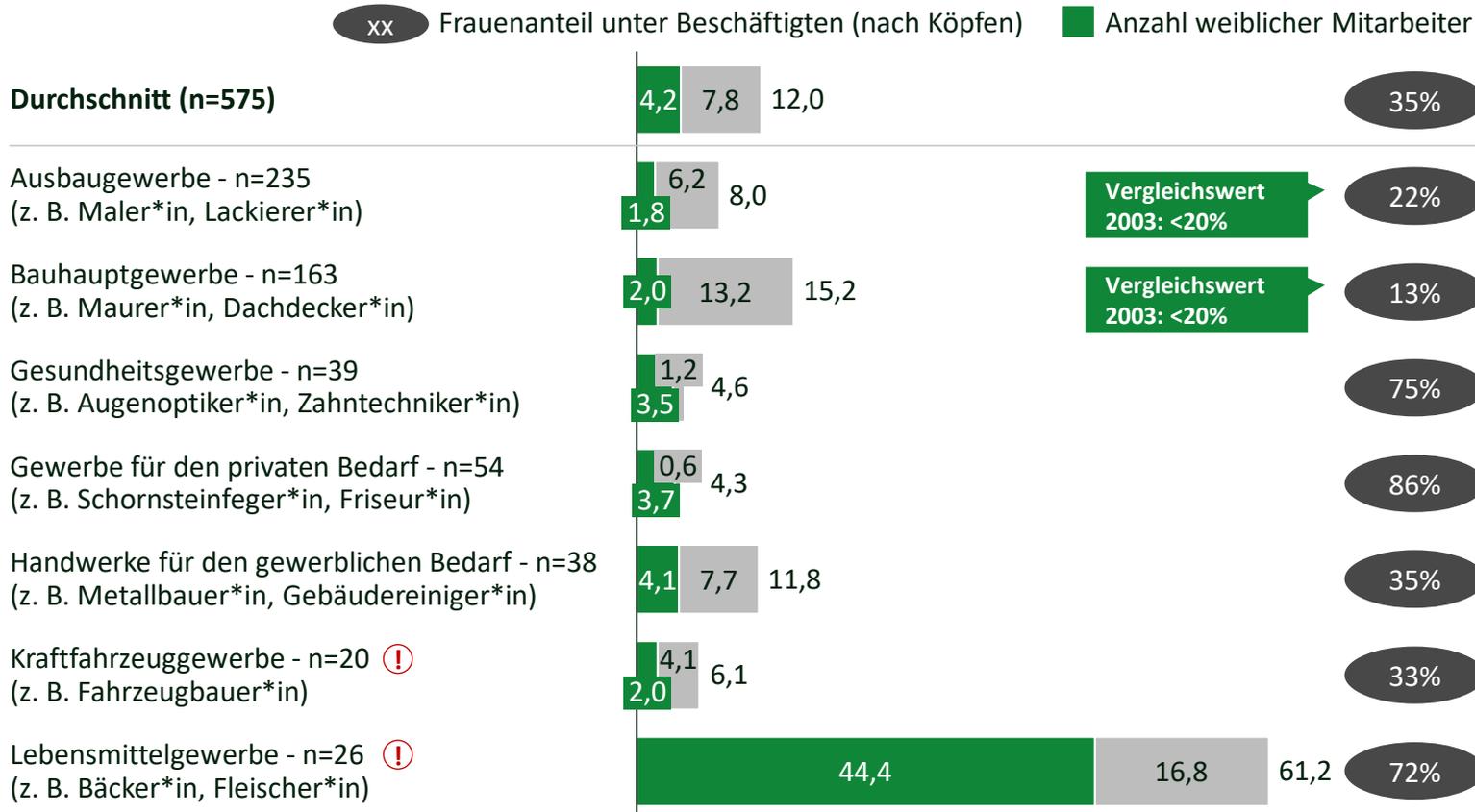
### Zentrale Erkenntnisse

**Frauenquote** unterscheidet sich nach **Betriebsgröße – Mittelgroße Betriebe** im Schnitt mit **höherer Frauenquote** (ca. 50%)

**Größere Betriebe** mit Umsatz über 500.000 Euro zeigen hingegen **geringeren Anteil** trotz höherer insgesamt Anzahl an Mitarbeitern

## Betriebe im Lebensmittelgewerbe, Gesundheitsgewerbe und Gewerbe für den privaten Bedarf zeigen überdurchschnittlich hohe Frauenquoten unter Beschäftigten

### Anteil weiblicher Mitarbeiter nach Gewerbe



### Zentrale Erkenntnisse

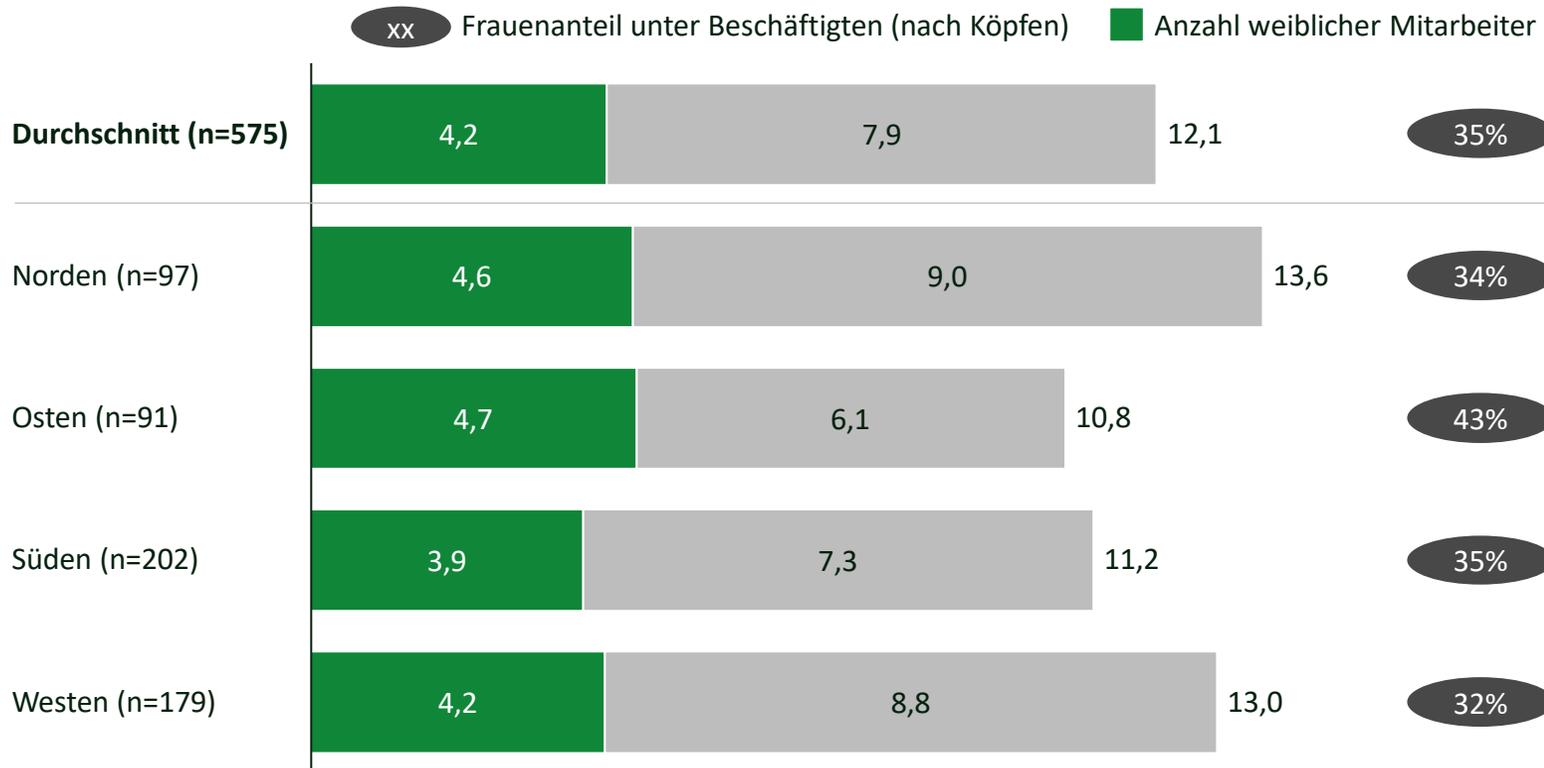
**Gewerbe unterscheiden sich** sowohl in durchschnittlicher **Zahl der Mitarbeiter** als auch in der **Frauenquote**

Befragte Betriebe im **Lebensmittelgewerbe, Gesundheitsgewerbe** und **Gewerbe für den privaten Bedarf** mit Frauenquoten deutlich **über 50%**

Frauen in befragten Betrieben im **Ausbaugewerbe** sowie **Bauhauptgewerbe** hingegen **weniger repräsentiert** – Ergebnisse decken sich mit Erkenntnissen aus historischer Befragung in 2003 (<20%)

## Frauen unter Angestellten in befragten Betrieben im Osten Deutschlands stärker repräsentiert

### Anteil weiblicher Mitarbeiter nach Region



Norden: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein; Osten: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Süden: Bayern und Baden-Württemberg; Westen: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland; 6 Betriebe konnten nicht zugeordnet werden und wurden exkludiert

### Zentrale Erkenntnisse

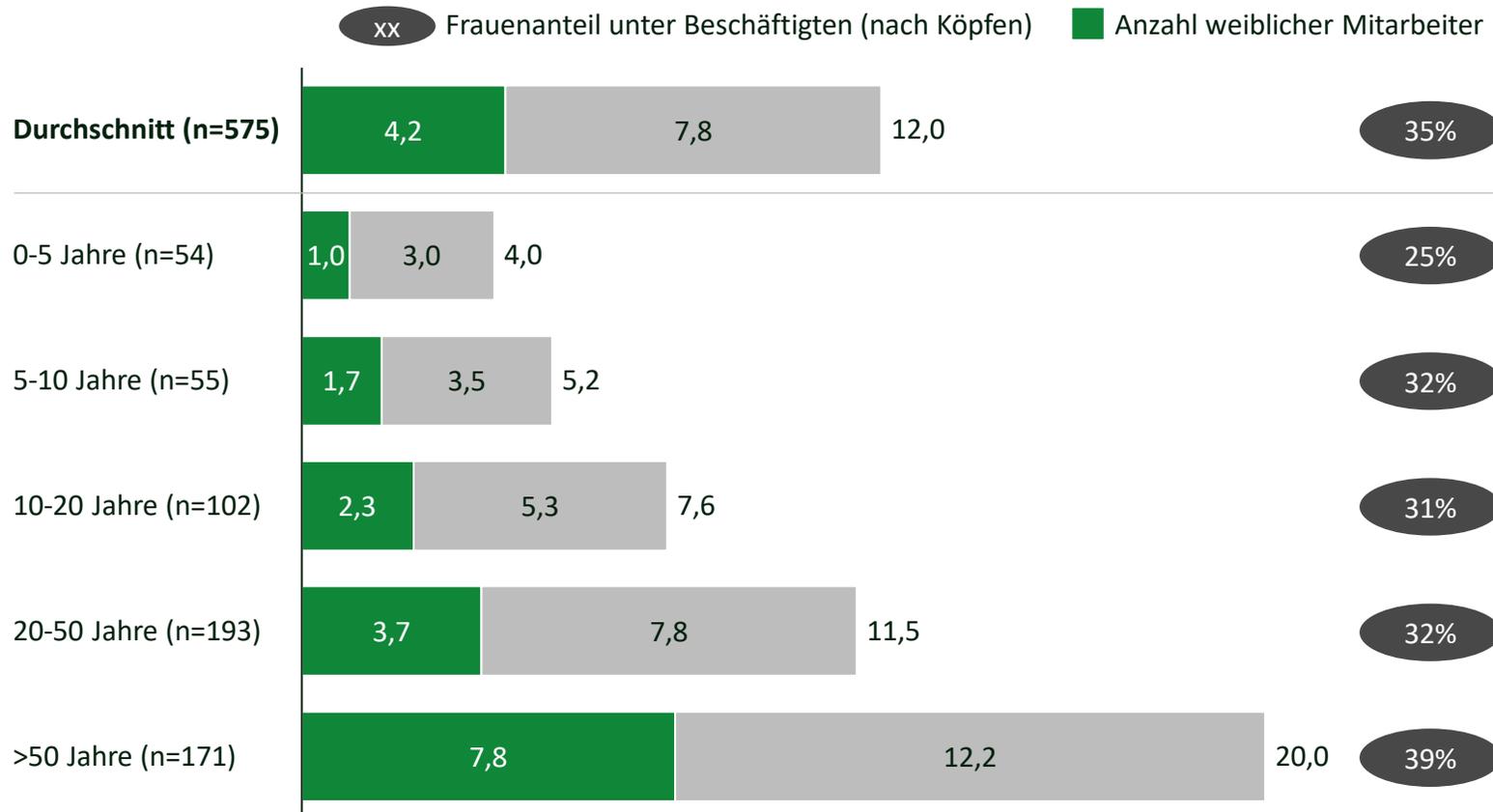
**Frauenquoten** unter befragten Betrieben **unterscheiden sich leicht** zwischen **Regionen Deutschlands**

Betriebe im **Osten** weisen **höhere Frauenquoten** auf, während Frauen in befragten Betrieben im **Westen weniger repräsentiert sind**

Höhere **Frauenquote im Osten Deutschlands** potenziell durch **historisch höhere Erwerbstätigkeit von Frauen** sowie **weniger starke Verbreitung traditioneller Rollenbilder** getrieben

## Alter des Betriebs wirkt sich positiv auf die durchschnittliche Frauenquote im Betrieb aus – jüngere Betriebe zeigen im Schnitt geringere Frauenquoten

### Anteil weiblicher Mitarbeiter nach Betriebsalter



### Zentrale Erkenntnisse

**Alter** der befragten Betriebe **korreliert positiv** mit der **Frauenquote** unter Mitarbeitern

**Ältere Betriebe** zeigen im Schnitt **höhere Frauenquoten** als jüngere Betriebe

Zudem steigt die **Zahl der Mitarbeiter** im Schnitt mit dem **Alter des Betriebs**

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

- Repräsentanz von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- **Repräsentanz von weiblichen Auszubildenden in Handwerksunternehmen**
- Bereitschaft zur Beschäftigung von Frauen in Handwerksunternehmen
- Rolle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Alter und Familiensituation von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Arbeitsmodelle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen

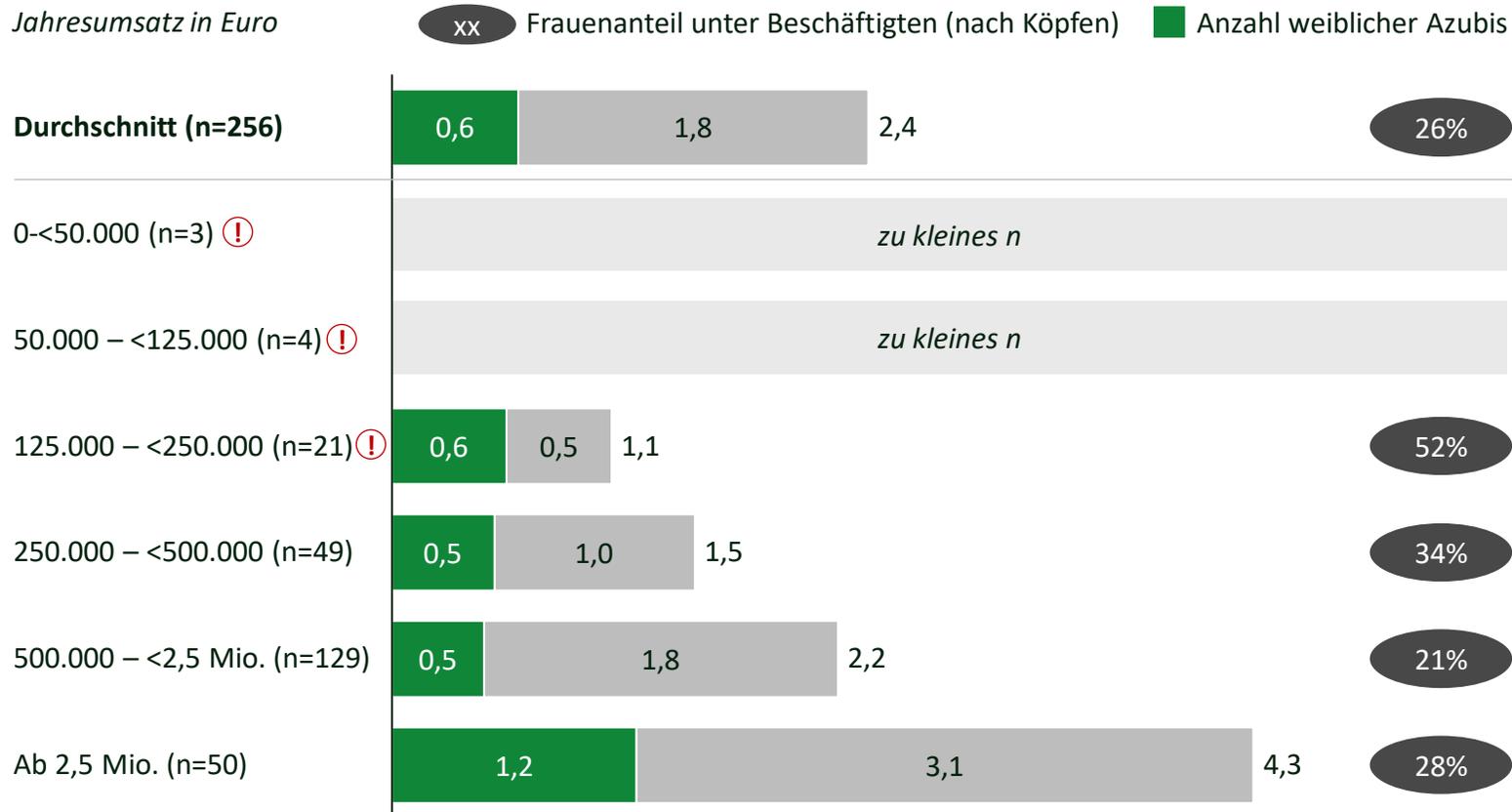
Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## Im Schnitt stellen Frauen 26% der Auszubildenden in befragten Betrieben – kleinere Betriebe im Schnitt mit höherer Frauenquote unter Auszubildenden

### Anteil weiblicher Auszubildender nach Umsatzklasse



### Zentrale Erkenntnisse

Ca. 26% aller Auszubildenden in befragten Betrieben sind Frauen

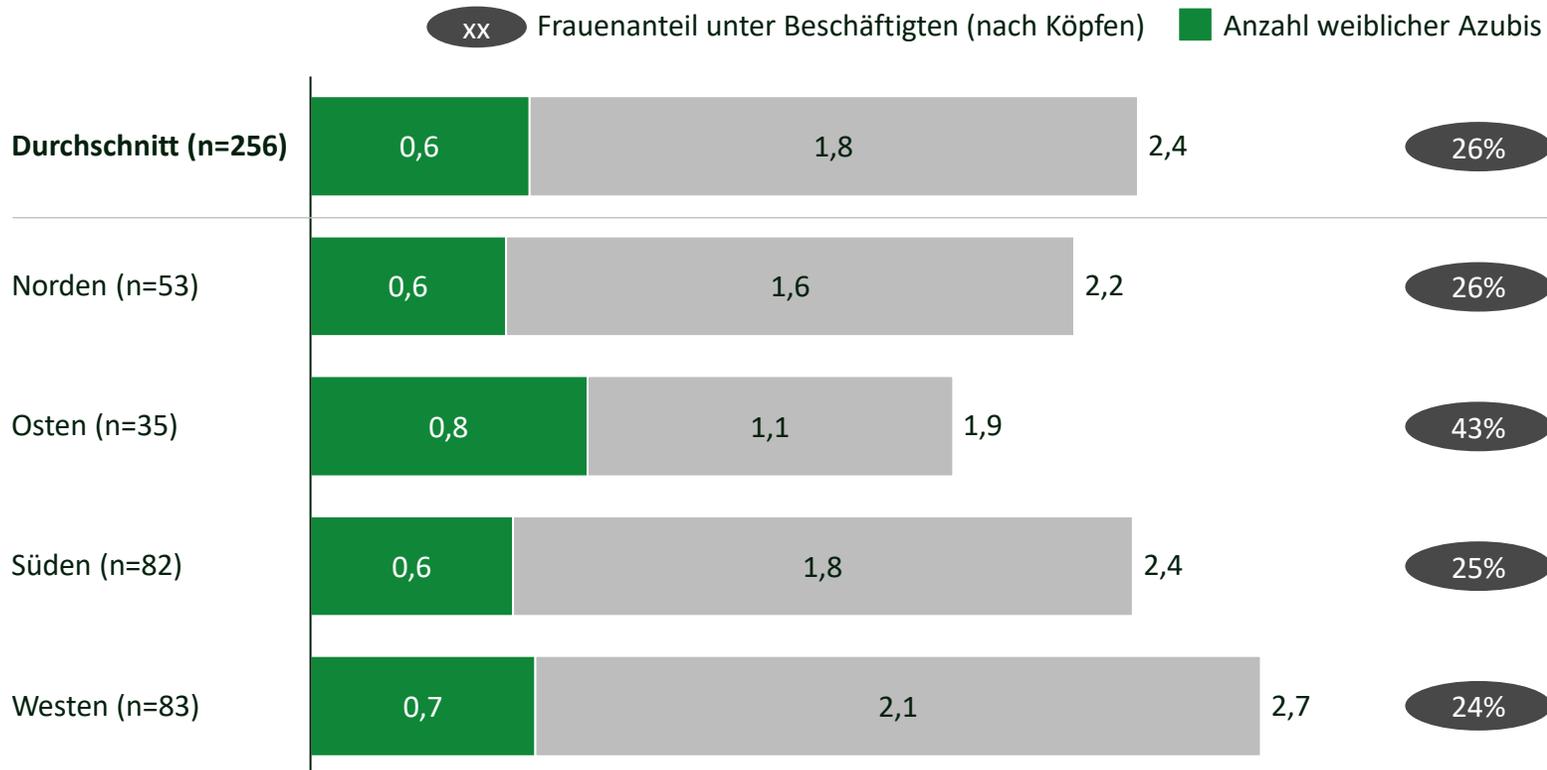
Frauenquote unter Auszubildenden bleibt signifikant geringer als die durchschnittliche Frauenquote im Betrieb (35%) und erschwert somit die Gewinnung weiterer weiblicher Fachkräfte für Betriebe

Betriebe mit einem Umsatz von mehr als 500.000 Euro zeigen im Schnitt besonders geringe Frauenquoten unter Auszubildenden

Mittelgroße Betriebe nähern sich der Parität bei Auszubildenden

## Auch unter Auszubildenden weisen befragte Betriebe im Osten Deutschlands höhere Frauenquoten auf

### Anteil weiblicher Auszubildender nach Region



Norden: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein; Osten: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Süden: Bayern und Baden-Württemberg; Westen: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland; 3 Betriebe konnten nicht zugeordnet werden und wurden exkludiert

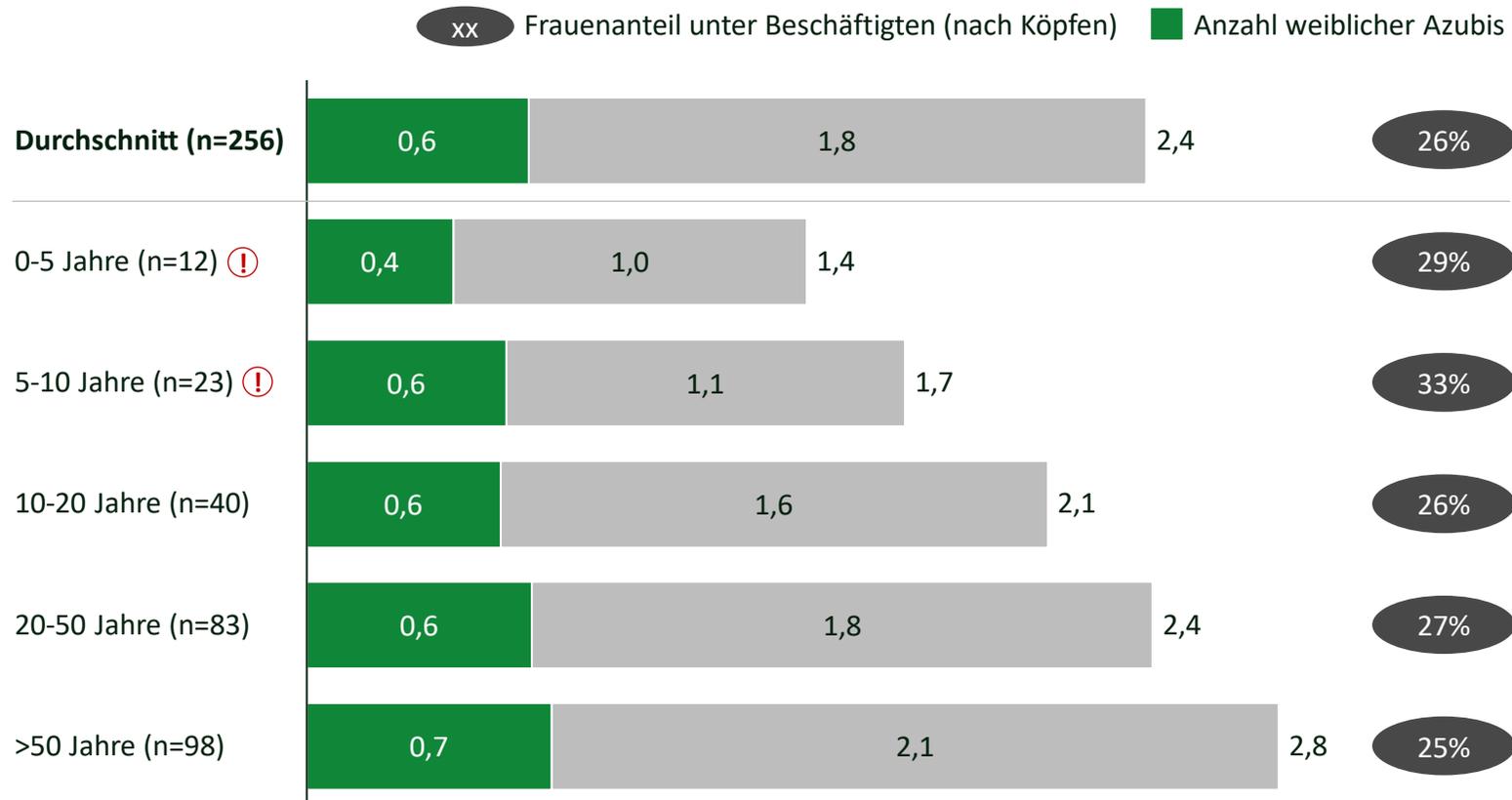
### Zentrale Erkenntnisse

**Frauenquote unter Auszubildenden** in Regionen Deutschlands mit **ähnlicher Verteilung** wie Frauenquote unter **allen Mitarbeitern**

Frauen unter Auszubildenden in Betrieben im **Osten Deutschlands** **deutlich stärker repräsentiert** (nahe Parität)

## Keine signifikanten Unterschiede hingegen in den Frauenquoten unter Auszubildenden je nach Betriebsalter zu erkennen

### Anteil weiblicher Auszubildender nach Betriebsalter



### Zentrale Erkenntnisse

**Junge Betriebe zeigen nur leicht höhere Frauenquoten unter Auszubildenden – im Schnitt jedoch keine signifikanten Unterschiede und Muster**

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

- Repräsentanz von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Repräsentanz von weiblichen Auszubildenden in Handwerksunternehmen
- **Bereitschaft zur Beschäftigung von Frauen in Handwerksunternehmen**
- Rolle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Alter und Familiensituation von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Arbeitsmodelle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen

Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

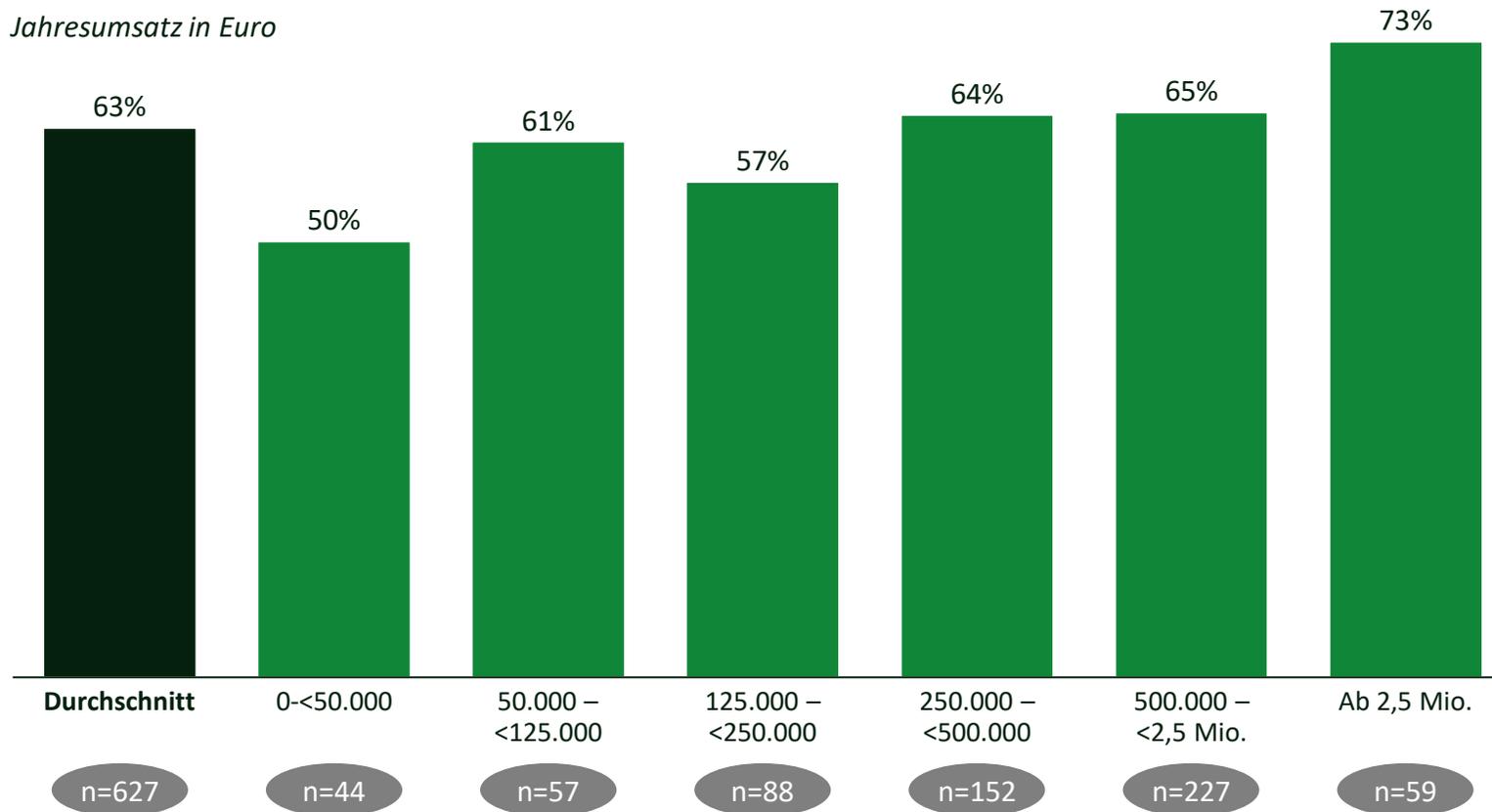
Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## Im Schnitt würden über 60% der befragten Betriebe gerne mehr Frauen beschäftigen, sollte sich die Möglichkeit ergeben

### % der Betriebe mit Bereitschaft zur Beschäftigung von mehr Frauen nach Umsatzklasse

Jahresumsatz in Euro



### Zentrale Erkenntnisse

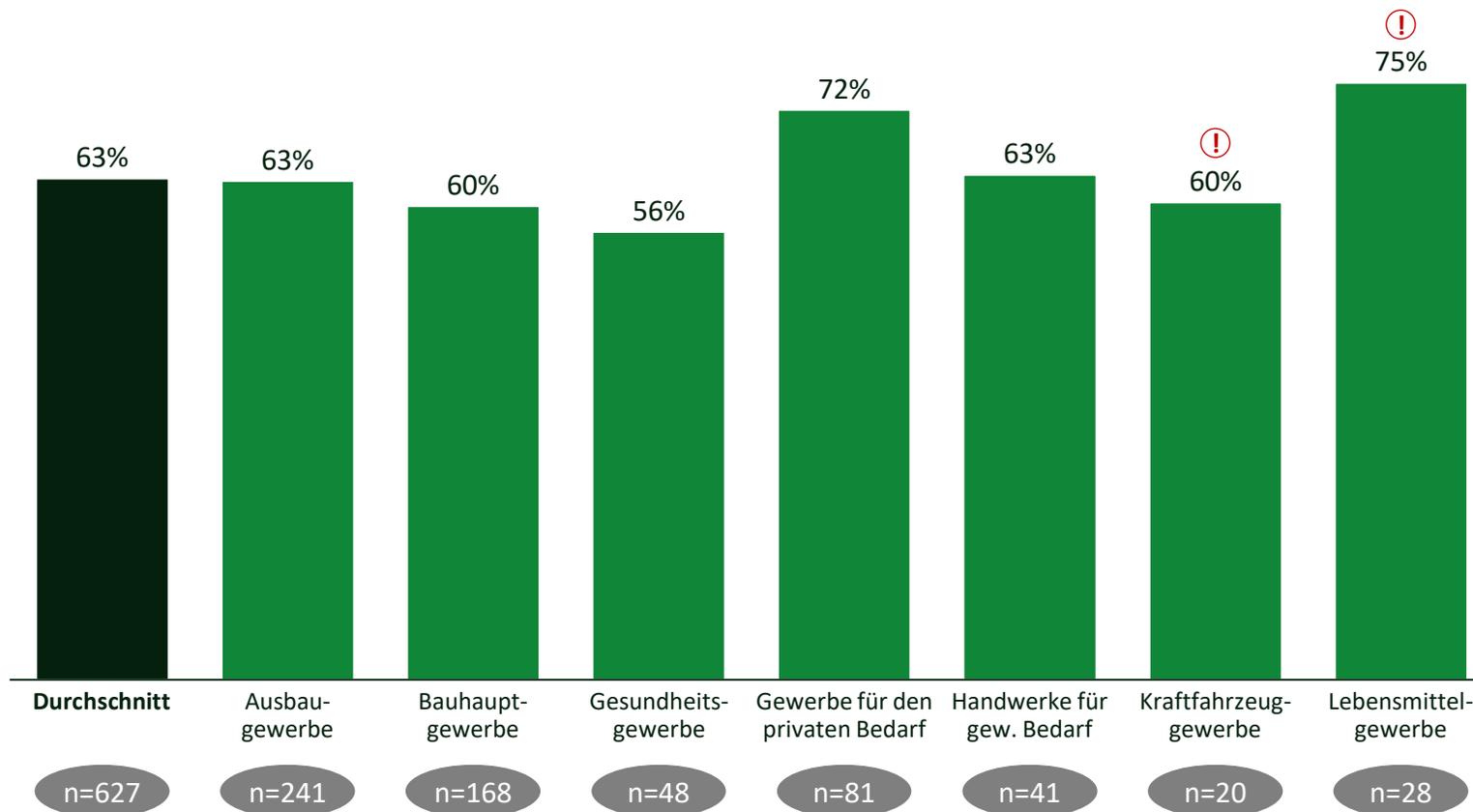
Während **63% der befragten** Betriebe **Bereitschaft zur Beschäftigung von mehr Frauen** im Unternehmen signalisieren, zeigen **27%** der befragten Betriebe **keine Bereitschaft**

Trotz **hoher Bereitschaft unter allen Betrieben** unterscheidet sich die Bereitschaft je nach Unternehmensgröße

Insbesondere **Großbetriebe zeigen signifikant höhere Bereitschaft** Frauenquoten zu stärken

## Trotz hoher Bereitschaft über alle Gewerbe hinweg ergeben sich Unterschiede zwischen den Gewerben

### % der Betriebe mit Bereitschaft zur Beschäftigung von mehr Frauen nach Gewerbe



! Kleines n

Frauen im Handwerk

### Zentrale Erkenntnisse

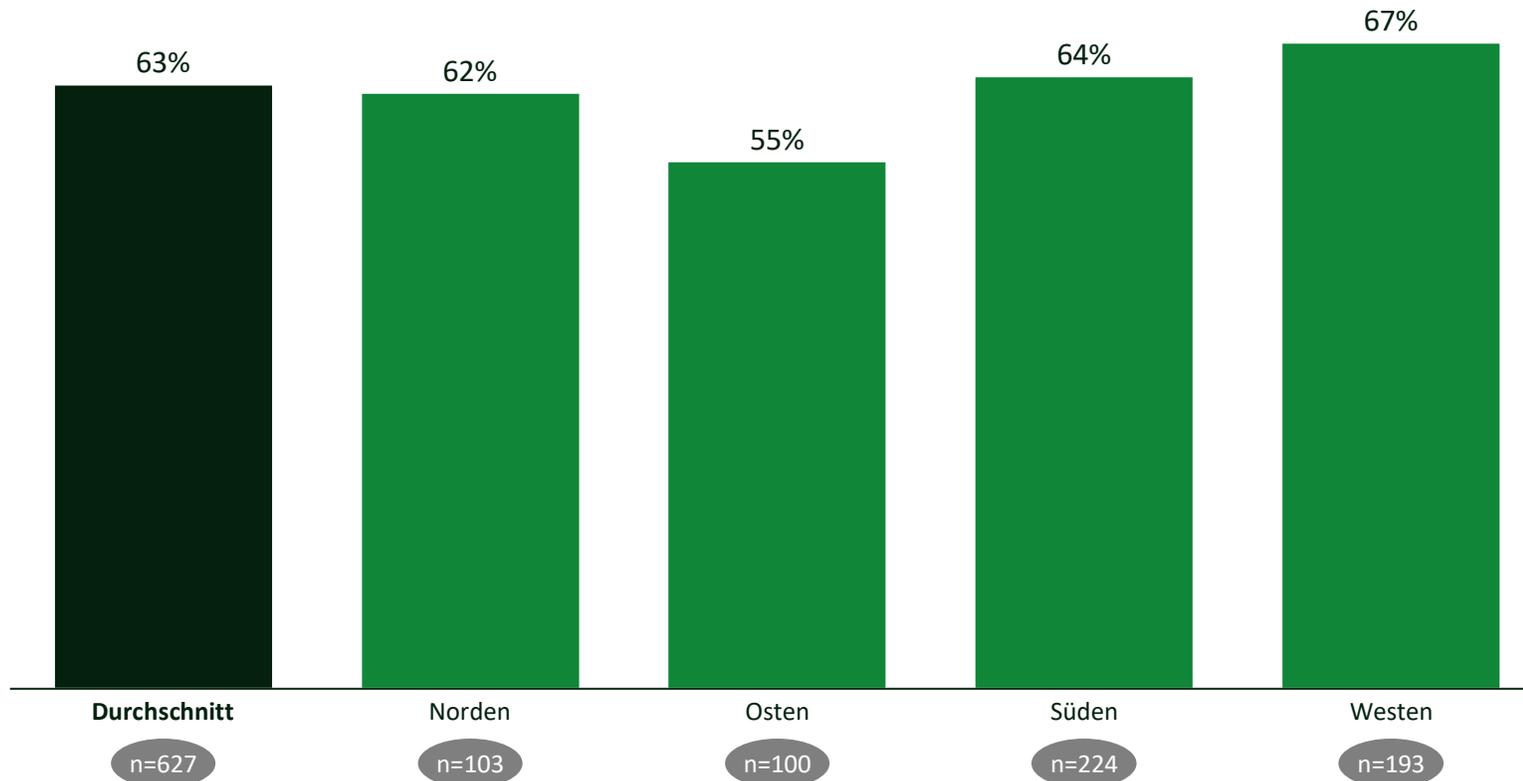
Befragte Betriebe im **Gewerbe für den privaten Bedarf** und **Lebensmittelgewerbe** zeigen trotz bereits hoher Frauenquoten **höchste Bereitschaft** für die Beschäftigung von mehr Frauen

Betriebe im **Gesundheitsgewerbe** zeigen **geringste Bereitschaft** – **Frauenquote** in diesen Betrieben jedoch bereits über 50%

Auch **Betriebe in Gewerben mit geringer Frauenquote** zeigen **hohe Bereitschaft**, sind jedoch durch das **geringe Angebot von weiblichen Angestellten** limitiert

## Befragte Betriebe im Osten Deutschlands zeigen geringste Bereitschaft zur Beschäftigung weiterer Frauen – hohe bestehende Frauenquote lindert jedoch Bedarf

### % der Betriebe mit Bereitschaft zur Beschäftigung von mehr Frauen nach Region



Norden: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein; Osten: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Süden: Bayern und Baden-Württemberg; Westen: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland; 7 Betriebe konnten nicht zugeordnet werden und wurden exkludiert

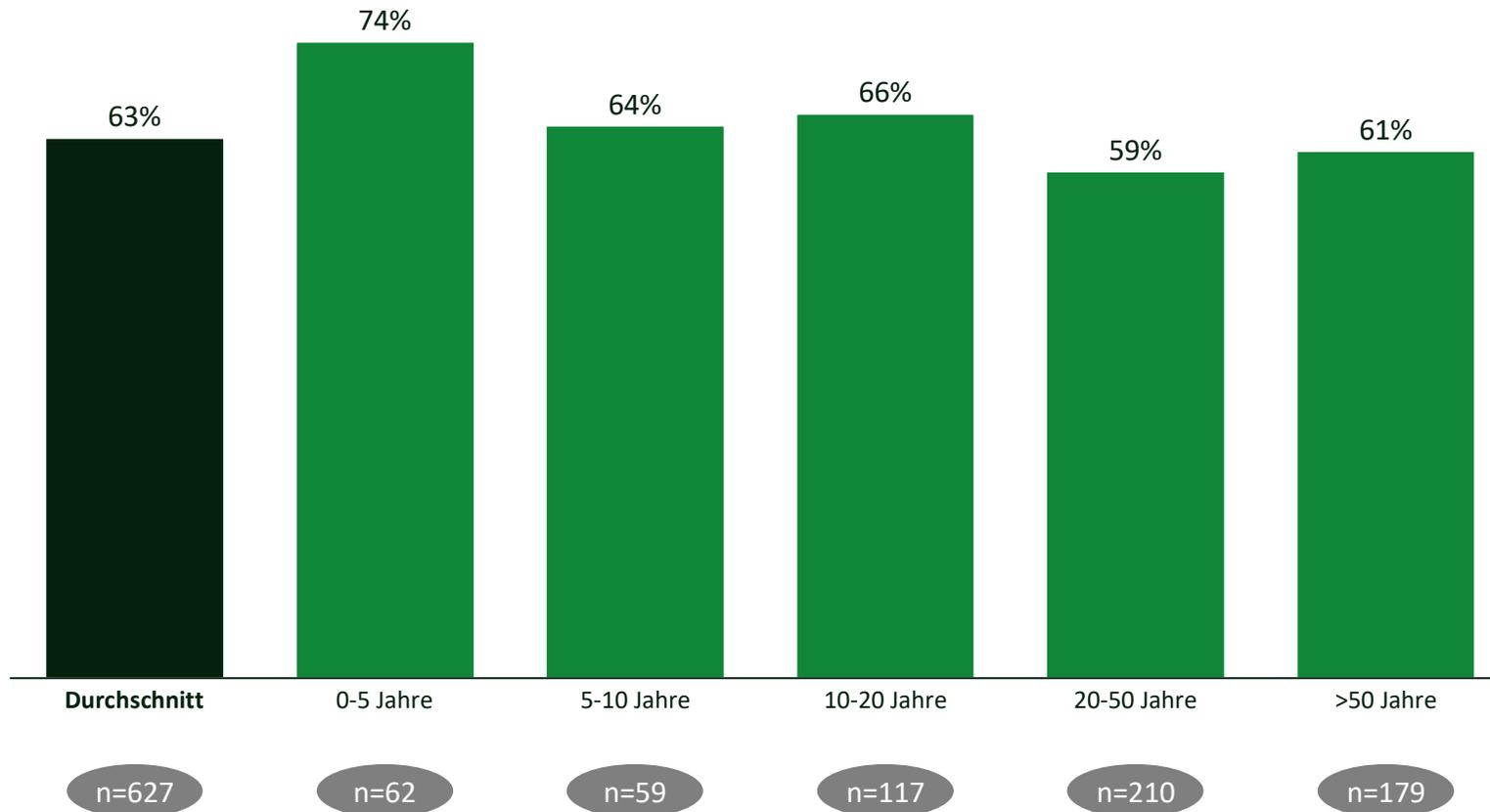
### Zentrale Erkenntnisse

Vergleichbare Bereitschaftslevel im Norden, Süden und Westen Deutschlands

Einzig im **Osten Deutschlands geringere Bereitschaft** unter befragten Betrieben zu erkennen – **Frauenquote** in der **Region jedoch bereits höher** als im Rest Deutschlands

## Jüngere Betriebe zeigen höhere Bereitschaft zur Beschäftigung von mehr Frauen im Betrieb

% der Betriebe mit Bereitschaft zur Beschäftigung von mehr Frauen nach Betriebsalter



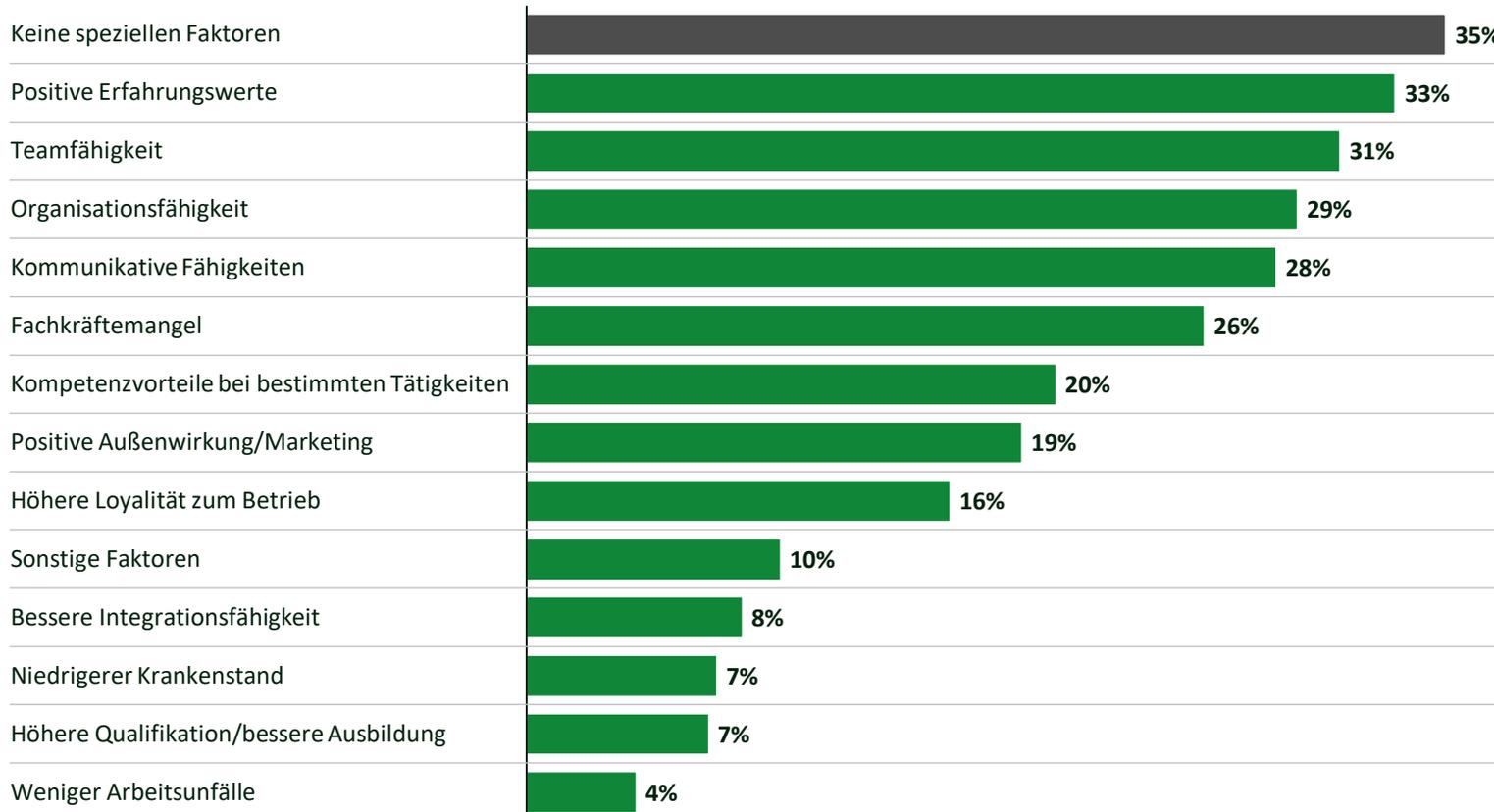
### Zentrale Erkenntnisse

Insbesondere **jüngere Betriebe** zeigen sich **offen gegenüber weiteren weiblichen Angestellten (74%)**

**Etablierte Betriebe** mit über 20 Jahren seit Gründung zeigen **etwas geringere Bereitschaft**

## Positive Erfahrungswerte und Teamfähigkeit von Frauen sprechen für über 30% der befragten Betriebe klar für die Beschäftigung von mehr Frauen im Betrieb

### Treiber für die Beschäftigung zusätzlicher weiblicher Angestellter (n=627)



### Zentrale Erkenntnisse

**Positive Erfahrungen, Teamfähigkeit und Organisationsfähigkeit** stellen die **Top-3 Gründe** für eine Beschäftigung von weiblichen Angestellten dar – Gründe decken sich mit Erkenntnissen aus historischer Befragung in 2003

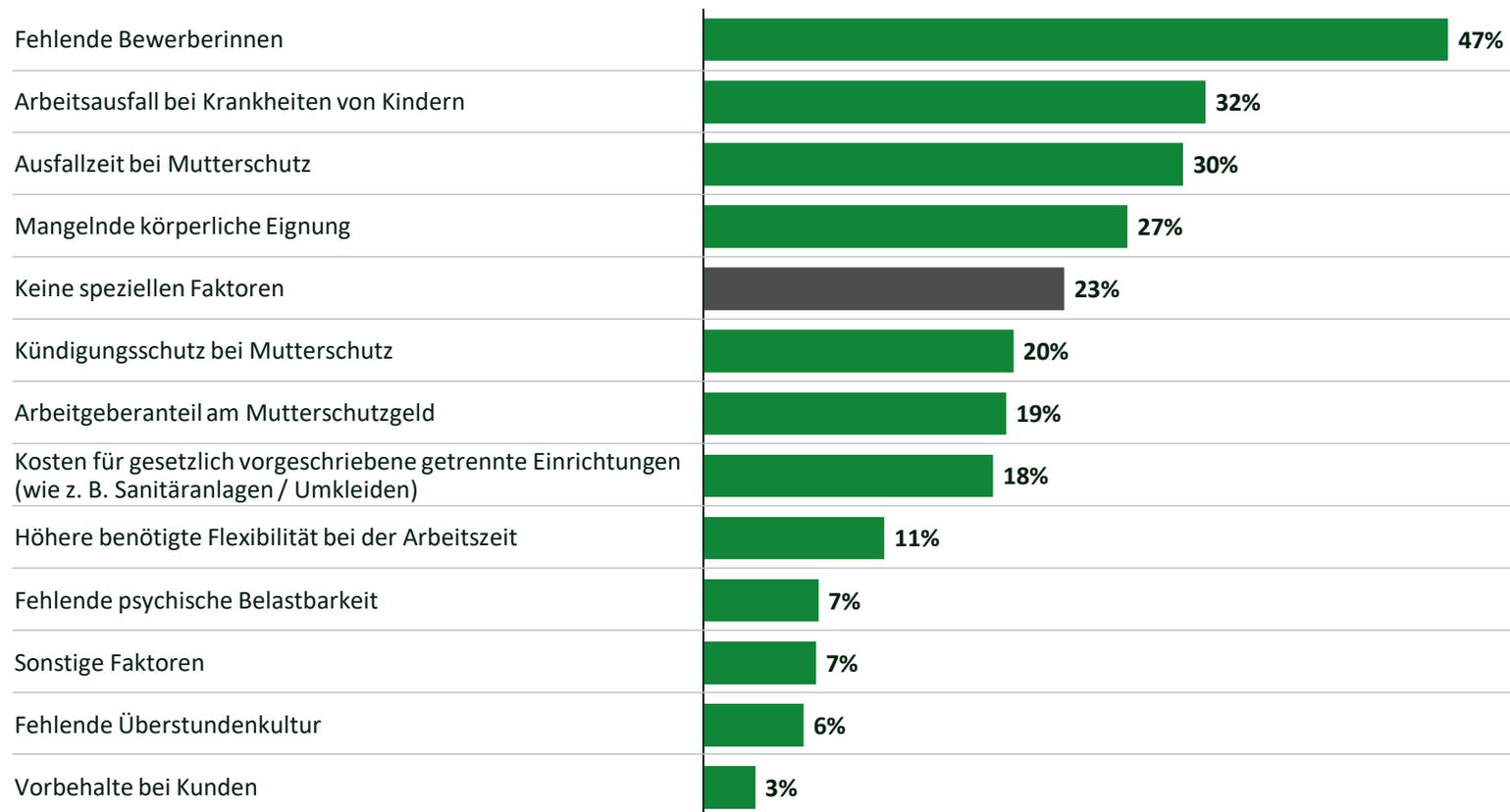
**10%** der Befragten **sehen zudem weitere Vorteile** einer Beschäftigung von weiblichen Angestellten

**35%** der Befragten sehen hingegen **keine speziellen Vorteile** einer Beschäftigung von Frauen

**Weniger Arbeitsunfälle, Qualifikation und Krankenstand am seltensten als Treiber** für die Beschäftigung von zusätzlichen Frauen genannt

## Fehlende Bewerberinnen sowie Ausfallzeiten stellen die wichtigsten Herausforderungen bei der Beschäftigung von weiblichen Angestellten dar

### Welche Faktoren behindern die Beschäftigung von weiblichen Angestellten? (n=627)



### Zentrale Erkenntnisse

**Fehlende Bewerberinnen** sowie **Ausfallzeiten** beschäftigen Betriebsinhaber und **erschweren maßgeblich die Einstellung von mehr Frauen** im Handwerk

**Mangelnde körperliche Eignung** als wichtigster Faktor in der Befragung von 2003 **verliert an Relevanz für Betriebe**

**23%** der Befragten **sehen hingegen keine speziellen Hindernisse** bei der Beschäftigung von Frauen

**Fehlende Überstundenkultur, Vorbehalte bei Kunden, sowie fehlende psychische Belastbarkeit nur selten als Hindernisse** bei der Beschäftigung von Frauen gesehen

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

- Repräsentanz von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Repräsentanz von weiblichen Auszubildenden in Handwerksunternehmen
- Bereitschaft zur Beschäftigung von Frauen in Handwerksunternehmen
- **Rolle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen**
- Alter und Familiensituation von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Arbeitsmodelle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen

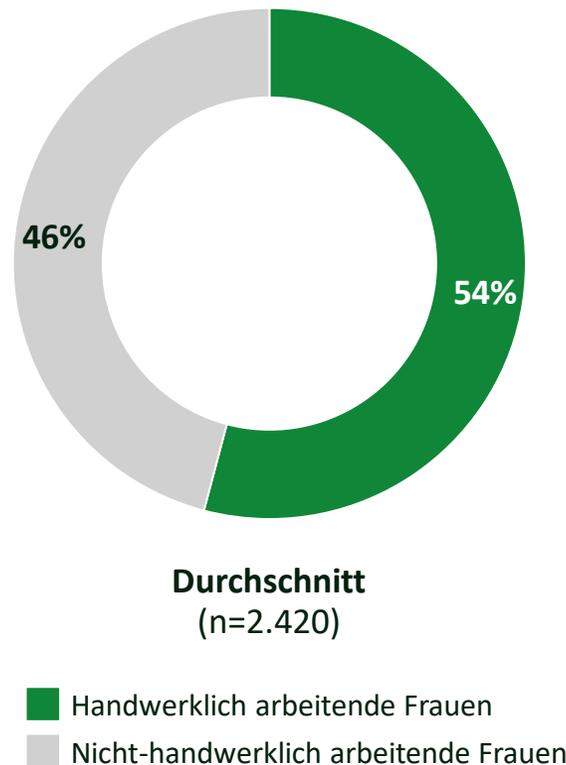
Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

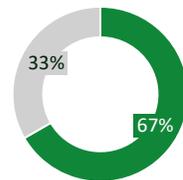
Handlungsempfehlungen

## 54% aller weiblichen Beschäftigten in befragten Betrieben arbeiten handwerklich – insbesondere in kleineren Betrieben übernehmen Frauen handwerkliche Aufgaben

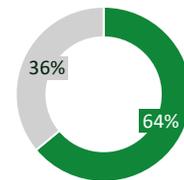
### Anteil von handwerklich arbeitenden Frauen nach Umsatzklasse



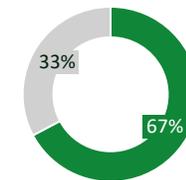
#### Jahresumsatz in Euro



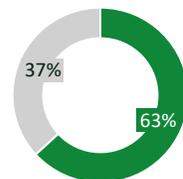
0-**50.000**  
(n=21) !



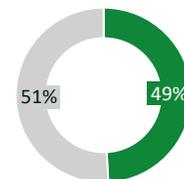
50.000 – <125.000  
(n=25) !



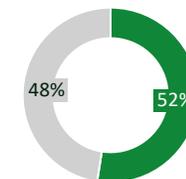
125.000 – <250.000  
(n=116)



250.000 – <500.000  
(n=315)



500.000 – <2,5 Mio.  
(n=679)



Ab 2,5 Mio.  
(n=1.264)

### Zentrale Erkenntnisse

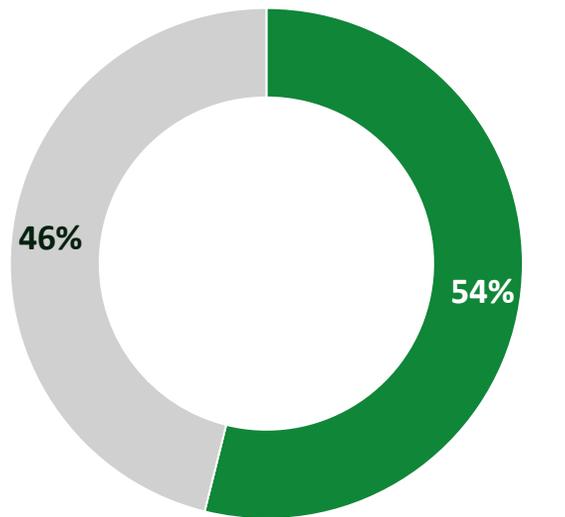
**Großteil der Frauen** in befragten Betrieben in **handwerklicher Rolle** aktiv (54%)

**Größere Betriebe zeigen geringeren Anteil an Frauen mit handwerklicher Tätigkeit** – **Großbetriebe** weisen im Schnitt nahezu **50:50 Split** zwischen **handwerklich und nicht-handwerklich** arbeitenden Frauen auf

**Geringerer Anteil** von Mitarbeiterinnen mit **handwerklicher Tätigkeit in Großbetrieben** potenziell durch **höheren administrativen Aufwand** mit steigender Betriebsgröße zu erklären

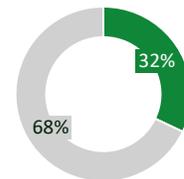
## Auch in der Rolle der weiblichen Beschäftigten unterscheiden sich Gewerbe im Handwerk stark

### Anteil von handwerklich arbeitenden Frauen nach Gewerbe

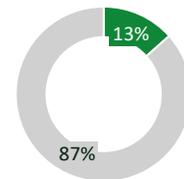


**Durchschnitt**  
(n=2.420)

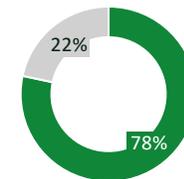
- Handwerklich arbeitende Frauen
- Nicht-handwerklich arbeitende Frauen



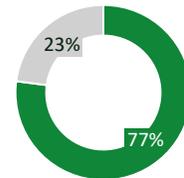
**Ausbaugewerbe**  
(n=417)



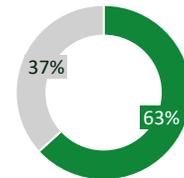
**Bauhauptgewerbe**  
(n=328)



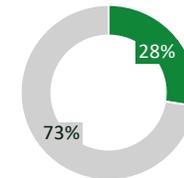
**Gesundheitsgewerbe**  
(n=134)



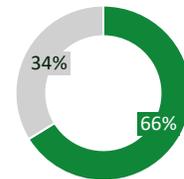
**Gewerbe für pr. Bedarf**  
(n=192)



**HW für gewerbl. Bedarf**  
(n=155)



**Kraftfahrzeuggewerbe**  
(n=40)



**Lebensmittelgewerbe**  
(n=1.154)

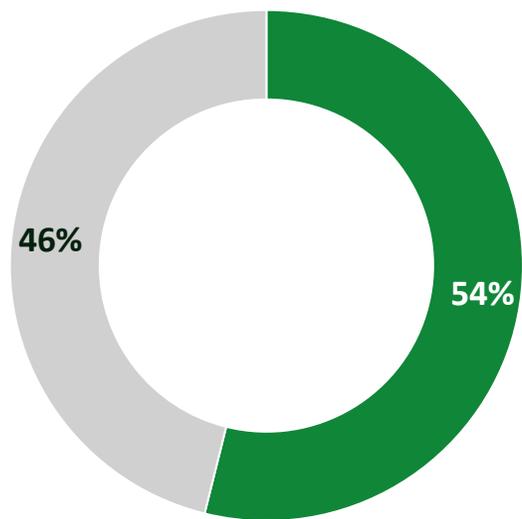
### Zentrale Erkenntnisse

**Gewerbe mit hoher Frauenquote** unter Beschäftigten (z.B. Lebensmittelgewerbe, Gesundheitsgewerbe) weisen **höheren Anteil handwerklich arbeitender Frauen** auf

**Frauen in Gewerben mit geringer Frauenquote** übernehmen hingegen **eher seltener handwerkliche Aufgaben**

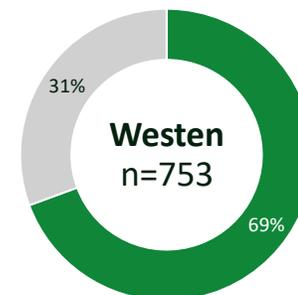
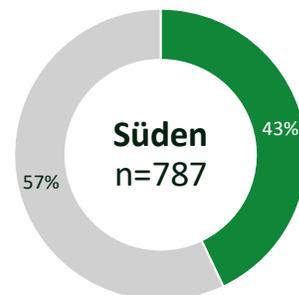
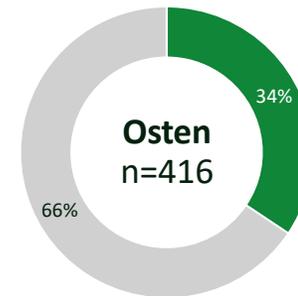
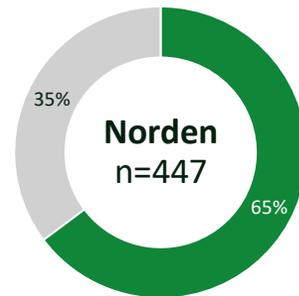
## Frauen im Osten Deutschlands weniger oft in handwerklicher Rolle aktiv – Frauen im Westen und Norden eher in handwerklichen Rollen beschäftigt

### Anteil von handwerklich arbeitenden Frauen nach Region



**Durchschnitt**  
(n=2.420)

- Handwerklich arbeitende Frauen
- Nicht-handwerklich arbeitende Frauen



Norden: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein; Osten: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Süden: Bayern und Baden-Württemberg; Westen: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland; 4 Betriebe konnten nicht zugeordnet werden und wurden exkludiert

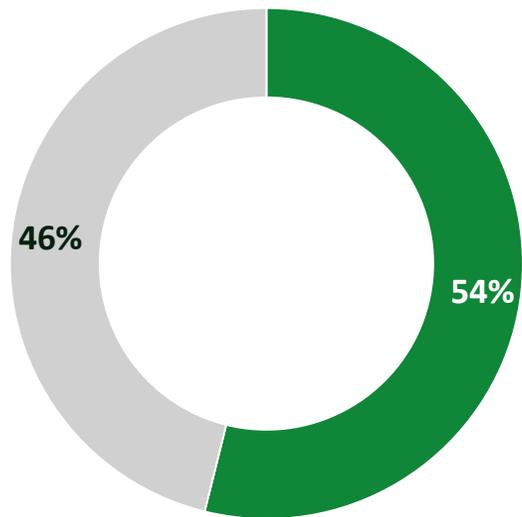
### Zentrale Erkenntnisse

**Anteil der handwerklich-aktiven Frauen unter befragten Betrieben unterscheidet sich zwischen Regionen Deutschlands**

**Osten und Süden** Deutschlands zeigen **geringeren Anteil handwerklich beschäftigter Frauen**, während Frauen im **Westen** und **Norden** Deutschlands **häufiger in handwerklicher Rolle** aktiv sind

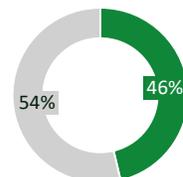
## Neu gegründete Betriebe zeigen leicht geringeren Anteil handwerklich arbeitender Frauen

### Anteil von handwerklich arbeitenden Frauen nach Betriebsalter

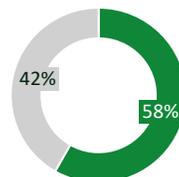


**Durchschnitt**  
(n=2.420)

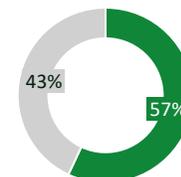
■ Handwerklich arbeitende Frauen  
■ Nicht-handwerklich arbeitende Frauen



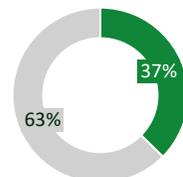
**0-5 Jahre**  
(n=54)



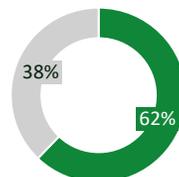
**5-10 Jahre**  
(n=91)



**10-20 Jahre**  
(n=237)



**20-50 Jahre**  
(n=711)



**>50 Jahre**  
(n=1.327)

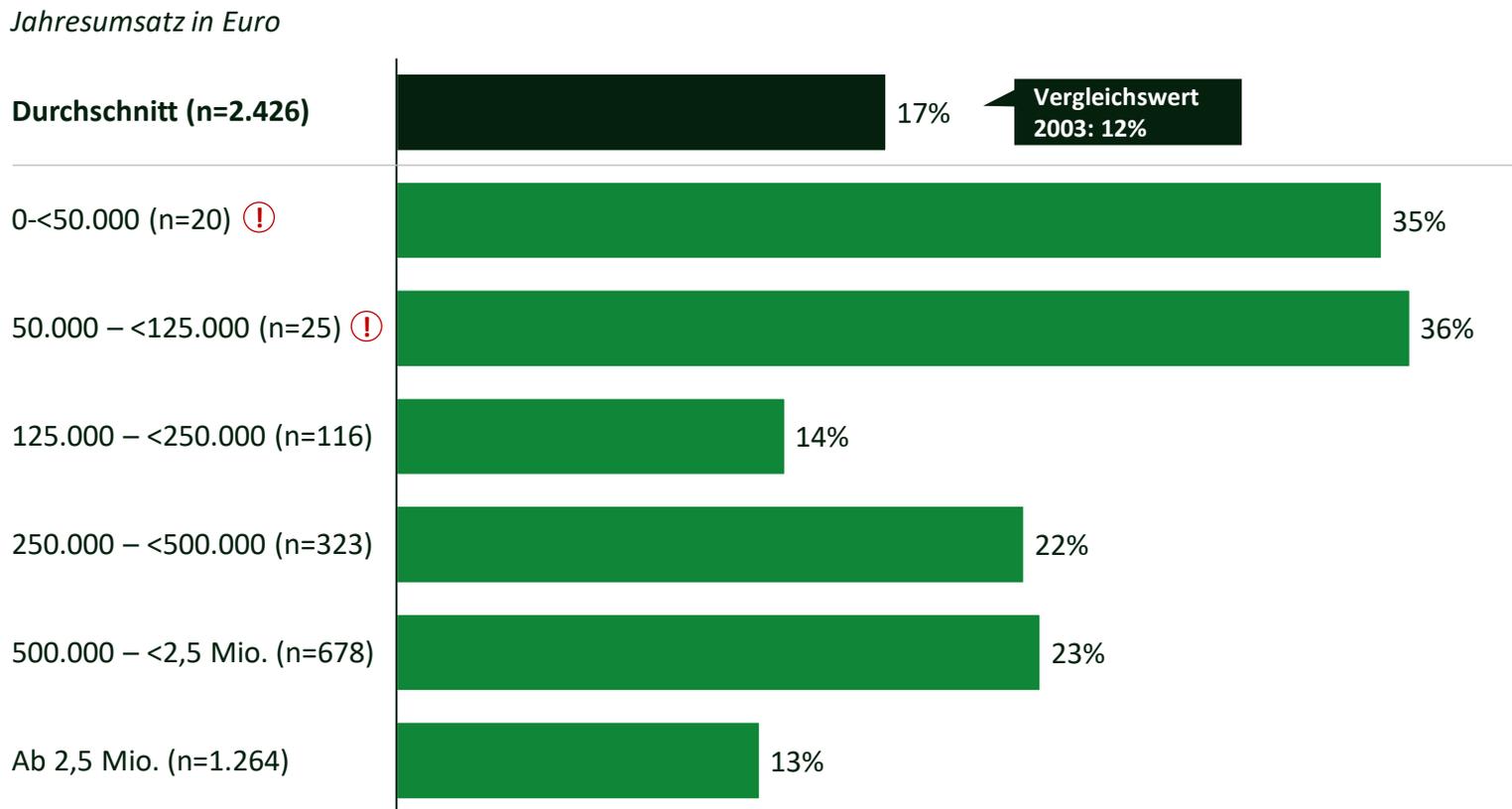
### Zentrale Erkenntnisse

Keine übergreifende Korrelation zwischen dem **Betriebsalter** und dem **Anteil der handwerklich beschäftigten Frauen** in befragten Betrieben zu erkennen

**Junge Betriebe (0-5 Jahre)** zeigen jedoch leichte **Tendenz zu weniger handwerklich beschäftigten Frauen**

## Im Schnitt verfügen rund 17% aller weiblichen Mitarbeiter in befragten Betrieben über Personalverantwortung

### Anteil weiblicher Mitarbeiter mit Personalverantwortung nach Umsatzklasse



### Zentrale Erkenntnisse

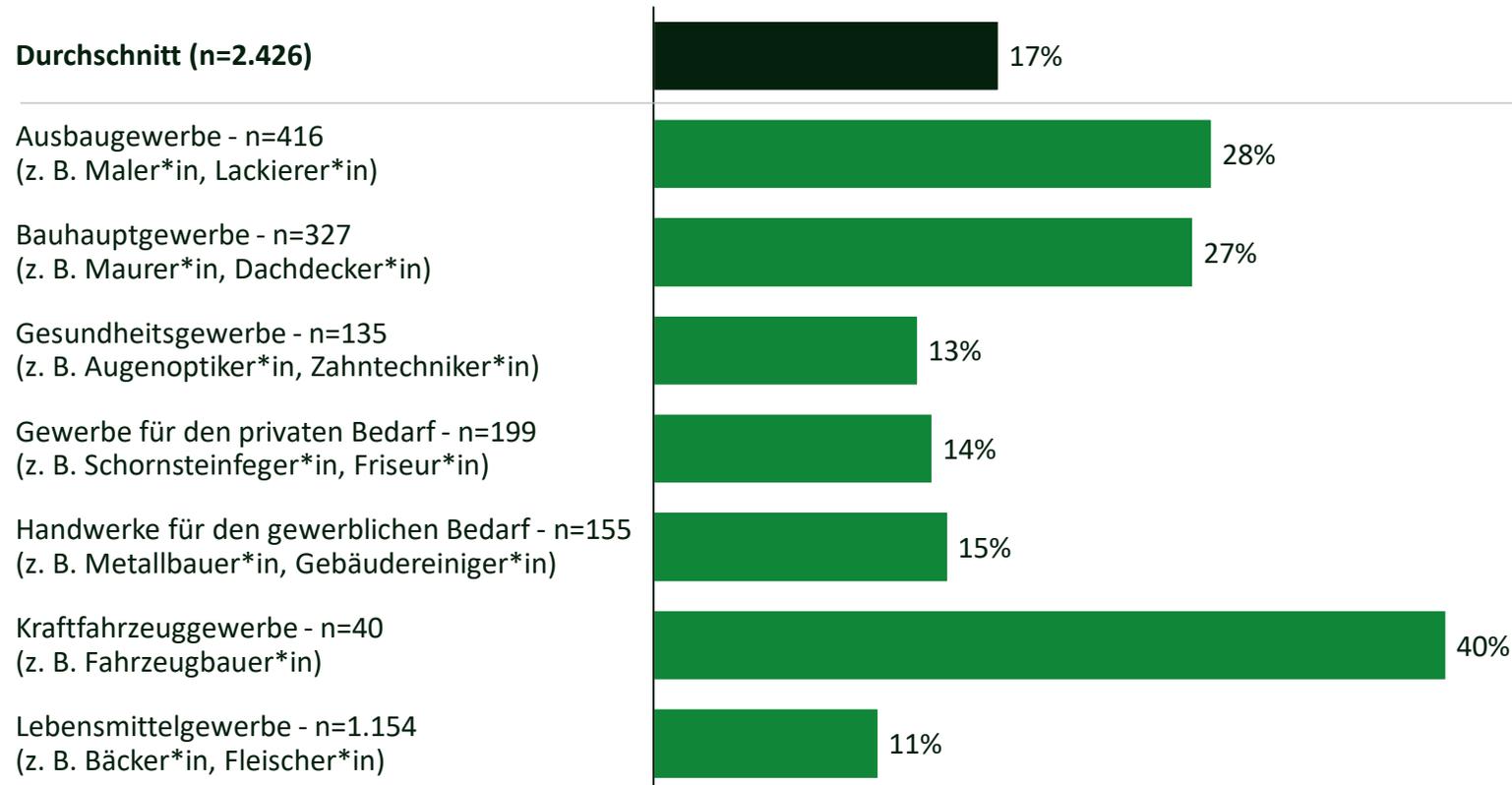
Durchschnittlich verfügt etwas **weniger als jede fünfte Frau** in befragten Betrieben über **Personalverantwortung** – **Steigerung im Vergleich zu** Ergebnissen aus dem Jahre **2003** (ca. **jede achte Frau**)

Anteil der Frauen mit Personalverantwortung **unterscheidet sich stark nach Betriebsgröße**

Insbesondere **in größeren Betrieben fällt der Anteil** der Frauen mit Personalverantwortung ab – **kleinere Betriebe** weisen **höhere Quoten** auf

## Gewerbe mit geringerer Frauenquote weisen höheren Anteil von Frauen mit Personalverantwortung auf

### Anteil weiblicher Mitarbeiter mit Personalverantwortung nach Gewerbe



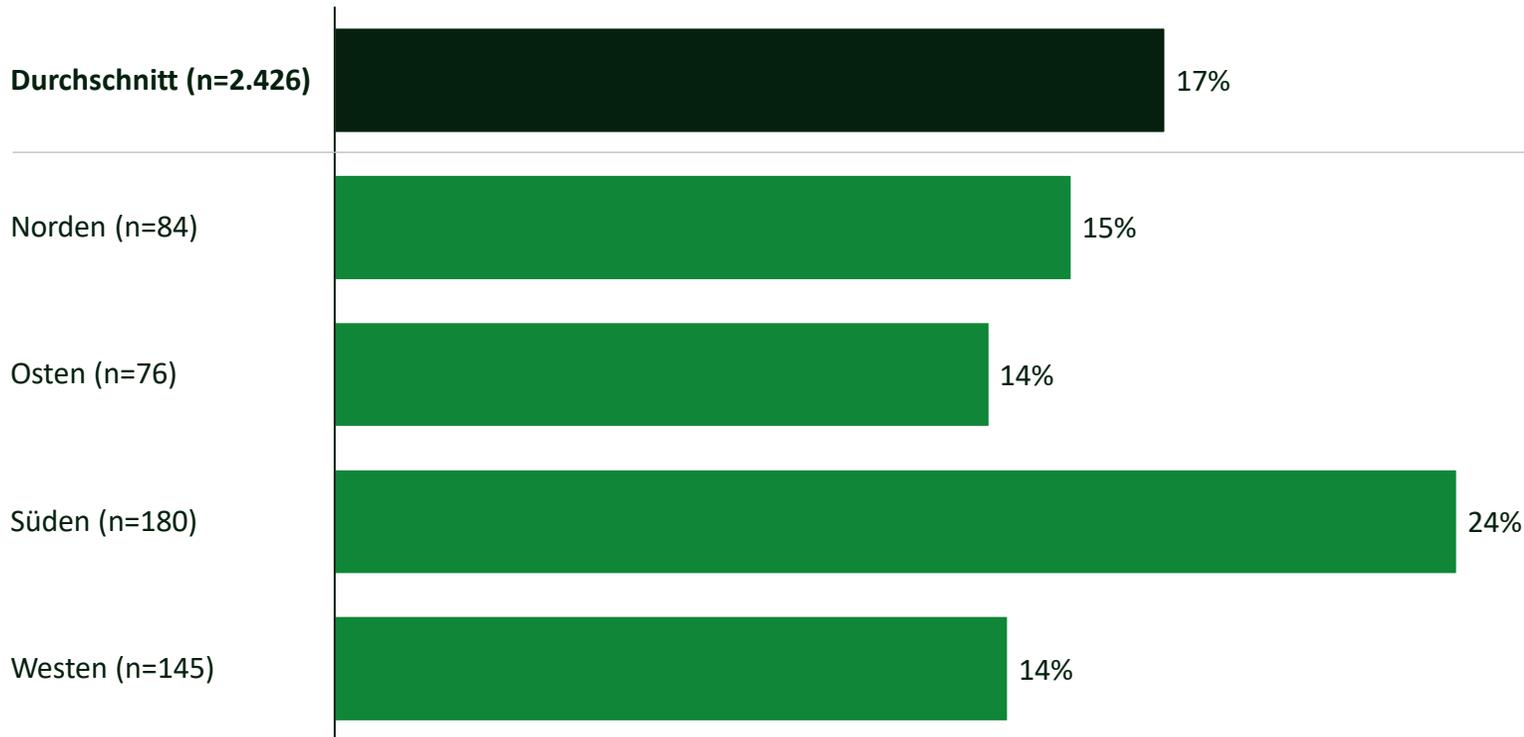
### Zentrale Erkenntnisse

Befragte Betriebe im **Ausbaugewerbe, Bauhauptgewerbe** und **Kraftfahrzeuggewerbe** weisen **trotz vergleichsweise geringer Frauenquoten eine stärkere Quote an Frauen mit Personalverantwortung** auf

**Gewerbe mit hohem Frauenanteil** (z.B. Lebensmittelgewerbe, Gesundheitsgewerbe) hingegen **trotz hoher Frauenquoten mit geringerem Anteil an Frauen mit Personalverantwortung**

## Höherer Anteil von Frauen mit Personalverantwortung unter befragten Betrieben im Süden Deutschlands zu erkennen

### Anteil weiblicher Mitarbeiter mit Personalverantwortung nach Region



Norden: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein; Osten: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Süden: Bayern und Baden-Württemberg; Westen: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland; 4 Betriebe konnten nicht zugeordnet werden und wurden exkludiert

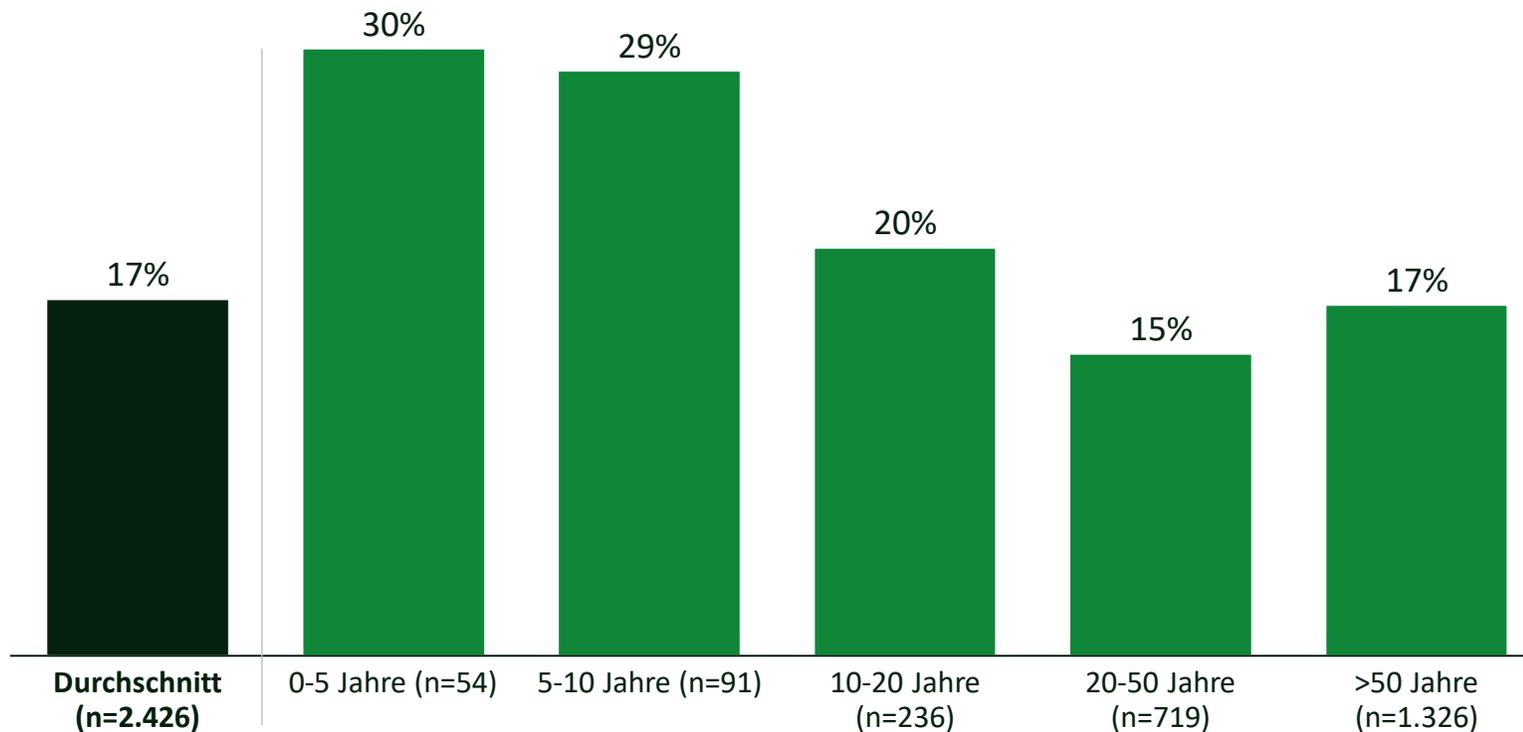
### Zentrale Erkenntnisse

Betriebe in **Norden, Osten und Westen** Deutschlands zeigen im Schnitt **ähnliche Anteile weiblicher Mitarbeiter mit Personalverantwortung**

Betriebe im **Süden** Deutschlands hingegen weisen **höhere Quoten von Frauen mit Personalverantwortung** auf

## Junge Betriebe zeigen höheren Anteil von Frauen mit Personalverantwortung

### Anteil weiblicher Mitarbeiter mit Personalverantwortung nach Betriebsalter



### Zentrale Erkenntnisse

Höherer Anteil weiblicher Mitarbeiter mit Personalverantwortung in jüngeren Betrieben – stärkt Tendenz zu stärkerer Integration von Frauen in Führungspositionen bei jungen Betrieben

Ältere Betriebe mit geringerer Quote – auch durch Größe der Betriebe getrieben

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

- Repräsentanz von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Repräsentanz von weiblichen Auszubildenden in Handwerksunternehmen
- Bereitschaft zur Beschäftigung von Frauen in Handwerksunternehmen
- Rolle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- **Alter und Familiensituation von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen**
- Arbeitsmodelle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen

Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## 59% aller weiblichen Angestellten in befragten Handwerksunternehmen zwischen 15 und 49 Jahre alt<sup>1</sup>

### Anteil weiblicher Angestellter zwischen 15 und 49 Jahren

#### Anteil nach Umsatzklasse (in Euro)

0-<50.000 (n=21) 	<b>76%</b>
50.000 – <125.000 (n=24) 	<b>54%</b>
125.000 – <250.000 (n=116)	<b>64%</b>
250.000 – <500.000 (n=323)	<b>64%</b>
500.000 – <2,5 Mio. (n=676)	<b>56%</b>
Ab 2,5 Mio. (n=1.264)	<b>59%</b>

#### Anteil nach Gewerbe

Ausbaugewerbe (n=415)	<b>59%</b>
Bauhauptgewerbe (n=327)	<b>62%</b>
Gesundheitsgewerbe (n=135)	<b>64%</b>
Gewerbe für den privaten Bedarf (n=198)	<b>67%</b>
Handwerke für den gew. Bedarf (n=155)	<b>51%</b>
Kraftfahrzeuggewerbe (n=40)	<b>55%</b>
Lebensmittelgewerbe (n=1.154)	<b>58%</b>

#### Anteil nach Region

Norden (n=447)	<b>61%</b>
Osten (n=424)	<b>53%</b>
Süden (n=786)	<b>63%</b>
Westen (n=750)	<b>57%</b>

#### Anteil nach Betriebsalter

0-5 Jahre (n=54)	<b>70%</b>
6-10 Jahre (n=91)	<b>77%</b>
11-20 Jahre (n=234)	<b>80%</b>
21-50 Jahre (n=718)	<b>52%</b>
>50 Jahre (n=1.327)	<b>58%</b>

1. n=2.424

Norden: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein; Osten: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Süden: Bayern und Baden-Württemberg; Westen: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland; 4 Betriebe konnten nicht zugeordnet werden und wurden exkludiert

## 29% aller weiblichen Angestellten in befragten Handwerksbetrieben versorgen neben ihrer Berufstätigkeit minderjährige Kinder<sup>1</sup>

### Anteil weiblicher Angestellter mit minderjährigen Kindern

#### Anteil nach Umsatzklasse (in Euro)

0-<50.000 (n=21) 	<b>38%</b>
50.000 – <125.000 (n=25) 	<b>24%</b>
125.000 – <250.000 (n=116)	<b>30%</b>
250.000 – <500.000 (n=324)	<b>23%</b>
500.000 – <2,5 Mio. (n=678)	<b>25%</b>
Ab 2,5 Mio. (n=1.264)	<b>32%</b>

#### Anteil nach Gewerbe

Ausbaugewerbe (n=418)	<b>27%</b>
Bauhauptgewerbe (n=327)	<b>29%</b>
Gesundheitsgewerbe (n=135)	<b>35%</b>
Gewerbe für den privaten Bedarf (n=199)	<b>31%</b>
Handwerke für den gew. Bedarf (n=155)	<b>27%</b>
Kraftfahrzeuggewerbe (n=40)	<b>20%</b>
Lebensmittelgewerbe (n=1.154)	<b>28%</b>

#### Anteil nach Region

Norden (n=447)	<b>28%</b>
Osten (n=424)	<b>28%</b>
Süden (n=786)	<b>27%</b>
Westen (n=754)	<b>31%</b>

#### Anteil nach Betriebsalter

0-5 Jahre (n=54)	<b>33%</b>
6-10 Jahre (n=91)	<b>31%</b>
11-20 Jahre (n=237)	<b>32%</b>
21-50 Jahre (n=719)	<b>24%</b>
>50 Jahre (n=1.327)	<b>30%</b>

1. n=2.428

Norden: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein; Osten: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Süden: Bayern und Baden-Württemberg; Westen: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland; 4 Betriebe konnten nicht zugeordnet werden und wurden exkludiert

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

- Repräsentanz von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Repräsentanz von weiblichen Auszubildenden in Handwerksunternehmen
- Bereitschaft zur Beschäftigung von Frauen in Handwerksunternehmen
- Rolle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- Alter und Familiensituation von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen
- **Arbeitsmodelle von weiblichen Angestellten in Handwerksunternehmen**

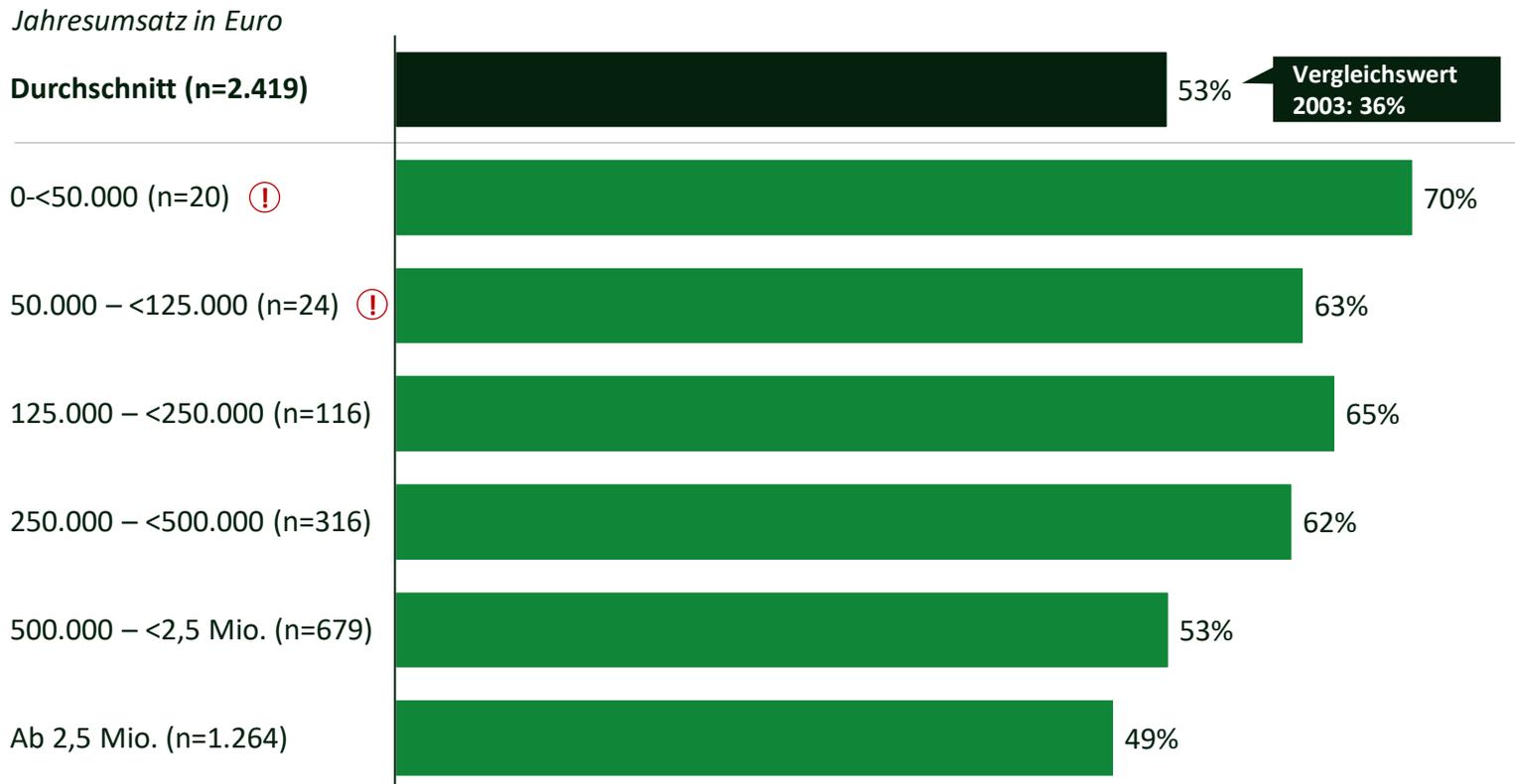
Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## Mehrheit aller beschäftigten weiblichen Mitarbeiter in befragten Handwerksunternehmen sind in Teilzeit beschäftigt

### Anteil weiblicher Mitarbeiter in Teilzeit nach Umsatzklasse



### Zentrale Erkenntnisse

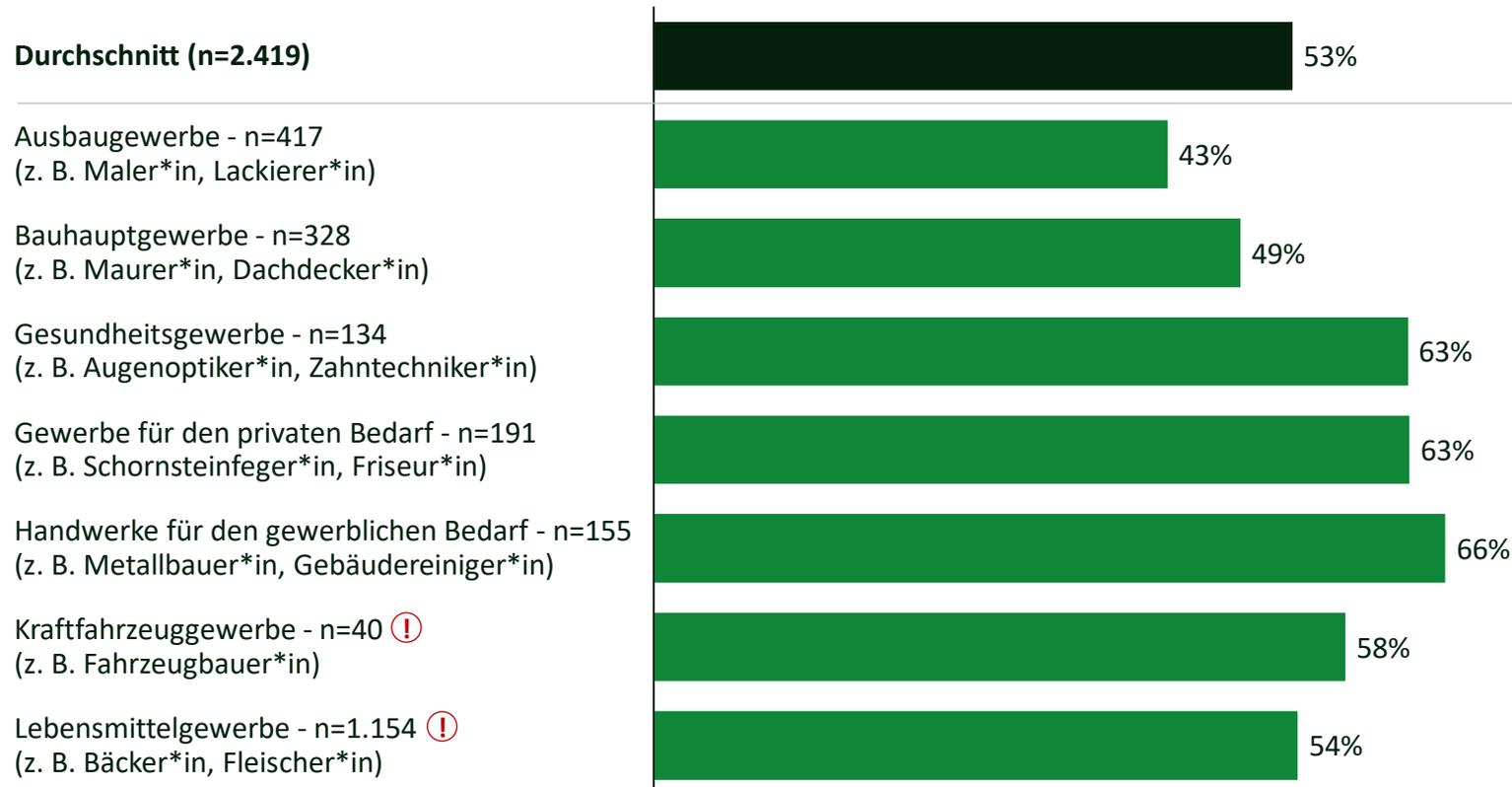
**53% aller beschäftigten Frauen** in befragten Handwerksunternehmen **Teilzeit im Betrieb aktiv – signifikante Steigerung** zu Quote in **2003 (36%)**

**Größere Betriebe** zeigen **geringeren, jedoch noch immer hohen Anteil** an Teilzeitbeschäftigungen weiblicher Mitarbeiter

**Hohe Akzeptanz** von **Teilzeitbeschäftigungen** zeigt die oftmals **große Flexibilität** einer Beschäftigung im **Handwerksumfeld**

## Hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigungen manifestiert sich über Gewerbe hinweg und unterstreicht die Akzeptanz von flexibleren Arbeitsmodellen in Betrieben

### Anteil weiblicher Mitarbeiter in Teilzeit nach Gewerbe



### Zentrale Erkenntnisse

**Alle Gewerbe zeigen hohen Anteil** an Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen im Handwerk

**Ausbaugewerbe** und **Bauhauptgewerbe** zeigen **geringeren Anteil** von Teilzeitbeschäftigungen bei weiblichen Angestellten, auch aufgrund des Berufsbilds sowie höheren Anteils handwerklich aktiver Frauen – **Anteil** der Teilzeitbeschäftigten jedoch **noch immer hoch**

**Handwerke für den gewerblichen Bedarf** verbuchen **höchsten Anteil** an Teilzeitmodellen mit 66%

## Teilzeitmodelle werden von Frauen im Osten Deutschlands weniger stark genutzt als in anderen Regionen

### Anteil weiblicher Mitarbeiter in Teilzeit nach Region



Norden: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein; Osten: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Süden: Bayern und Baden-Württemberg; Westen: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland; 4 Betriebe konnten nicht zugeordnet werden und wurden exkludiert

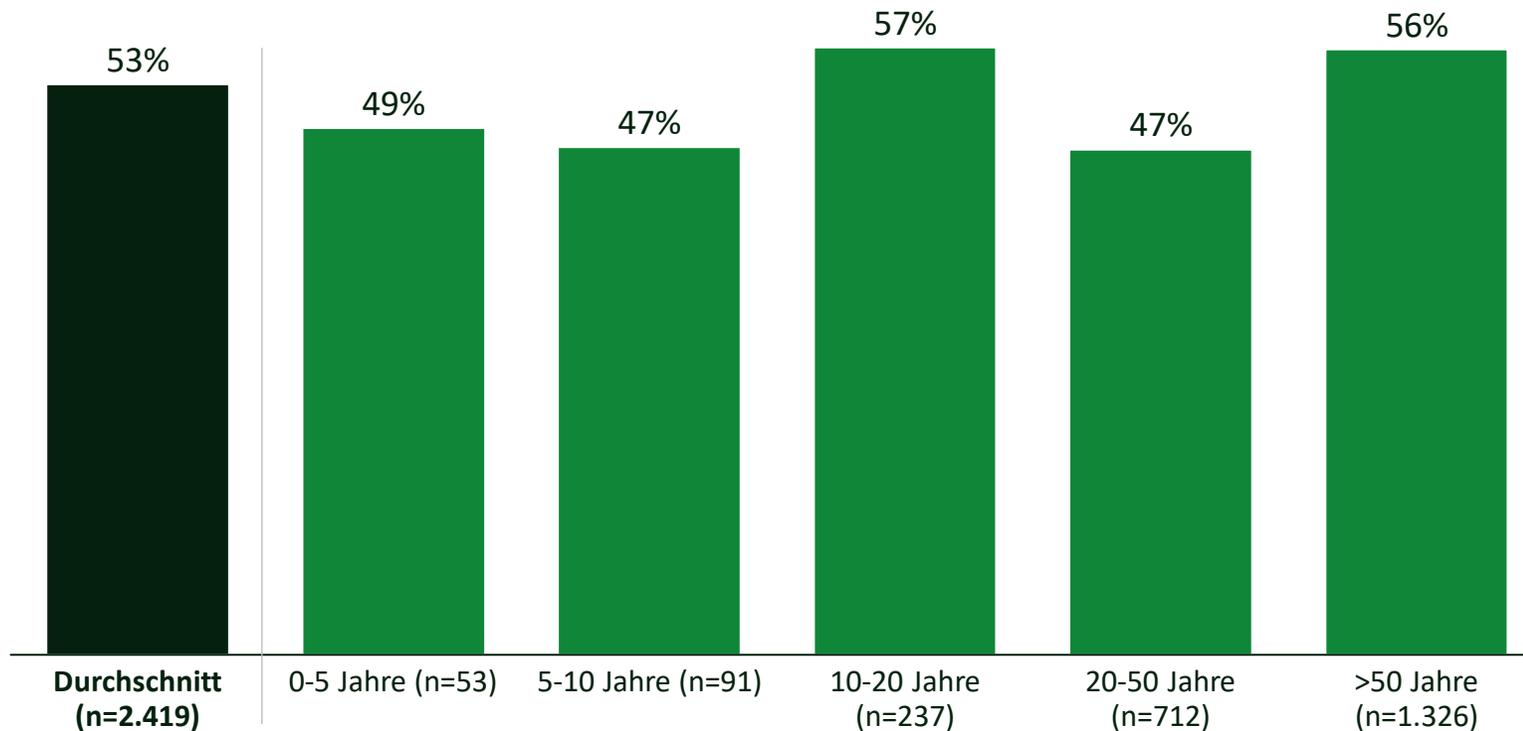
### Zentrale Erkenntnisse

Trotz des hohen Anteils von 40% sind **Frauen im Osten** Deutschlands **weniger oft in Teilzeit** beschäftigt, unter anderem getrieben durch weniger stark verbreitete traditionelle Rollenbilder

Teilzeitmodelle hingegen im **Süden** und **Westen** Deutschlands **überdurchschnittlich** oft genutzt

## Verbreitung von flexibleren Arbeitsmodellen in Form von Teilzeitbeschäftigungen zeigt sich nicht nur in jungen Betrieben

### Anteil weiblicher Mitarbeiter in Teilzeit nach Betriebsalter



### Zentrale Erkenntnisse

**Betriebsalter zeigt keine klare Korrelation** mit dem Anteil der Teilzeitbeschäftigungen unter Frauen im Handwerk

**Sowohl junge als auch alte Betriebe** weisen **hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigungen** bei Frauen auf – **keine Tendenz zu stärkerer Popularität und Akzeptanz in jüngeren Betrieben**

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

## Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

- Beschäftigung von weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- Verhältnis der weiblichen Familienangehörigen zur Geschäftsführung
- Einsatzgebiete der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- Arbeitsleistung der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- Qualifikation der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen

Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## Executive Summary: Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

**Beschäftigung weiblicher Familienangehöriger:** Weibliche Familienangehörige unterstützen 54% aller Betriebe entweder mit oder ohne Arbeitsvertrag

- Weibliche Familienangehörige sind in Betrieben im Gesundheitsgewerbe und Gewerbe für den privaten Bedarf weniger oft präsent
- Auch junge Betriebe werden seltener durch weibliche Familienangehörige unterstützt

**Anzahl beschäftigter weiblicher Familienangehöriger:** 1,3 weibliche Familienangehörige arbeiten im Schnitt in befragten Handwerksunternehmen

**Verhältnis zu Betriebsinhabern:** Lebenspartner der Betriebsinhaber stellen 58% der beschäftigten weiblichen Familienangehörigen

**Arbeitsmodell:** Großteil der beschäftigten weiblichen Familienangehörigen arbeiten Teilzeit in Betrieben

**Rolle im Betrieb:** Weibliche Familienangehörige übernehmen hauptsächlich kaufmännische und administrative Aufgaben – handwerkliche Unterstützung in 11% der Betriebe

**Qualifikation:** Handwerkliche Expertise in Betrieben wird oft durch Qualifikationsprofil der beschäftigten weiblichen Familienangehörigen ergänzt (z.B. durch kaufmännische Expertise)

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

- **Beschäftigung von weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen**
- Verhältnis der weiblichen Familienangehörigen zur Geschäftsführung
- Einsatzgebiete der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- Arbeitsleistung der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- Qualifikation der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen

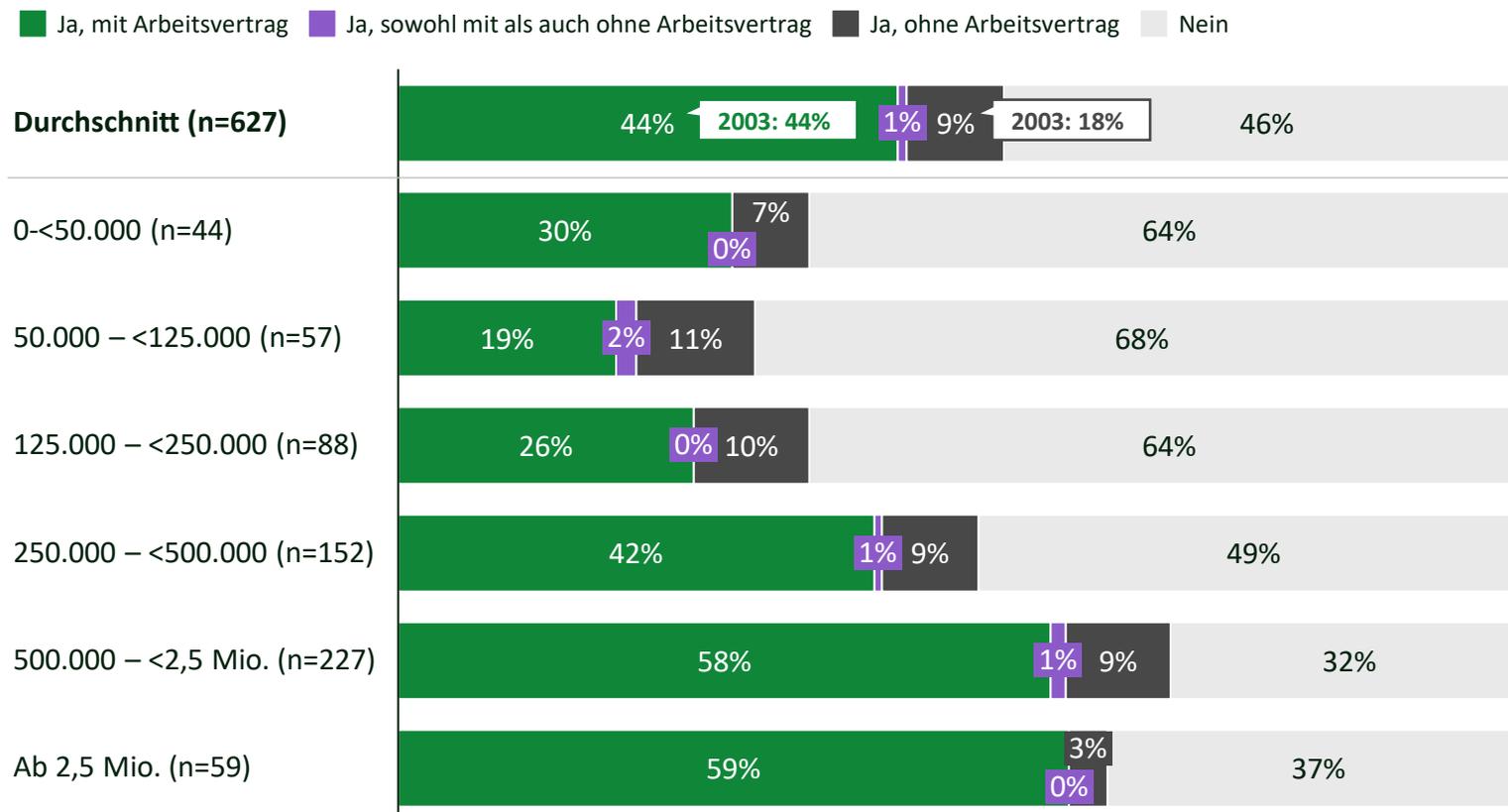
Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## 54% aller befragten Betriebe werden operativ entweder mit oder ohne Arbeitsvertrag durch weibliche Familienangehörige unterstützt

Jahresumsatz in Euro

### Beschäftigung weiblicher Familienangehöriger nach Umsatzklasse (% der Betriebe)



### Zentrale Erkenntnisse

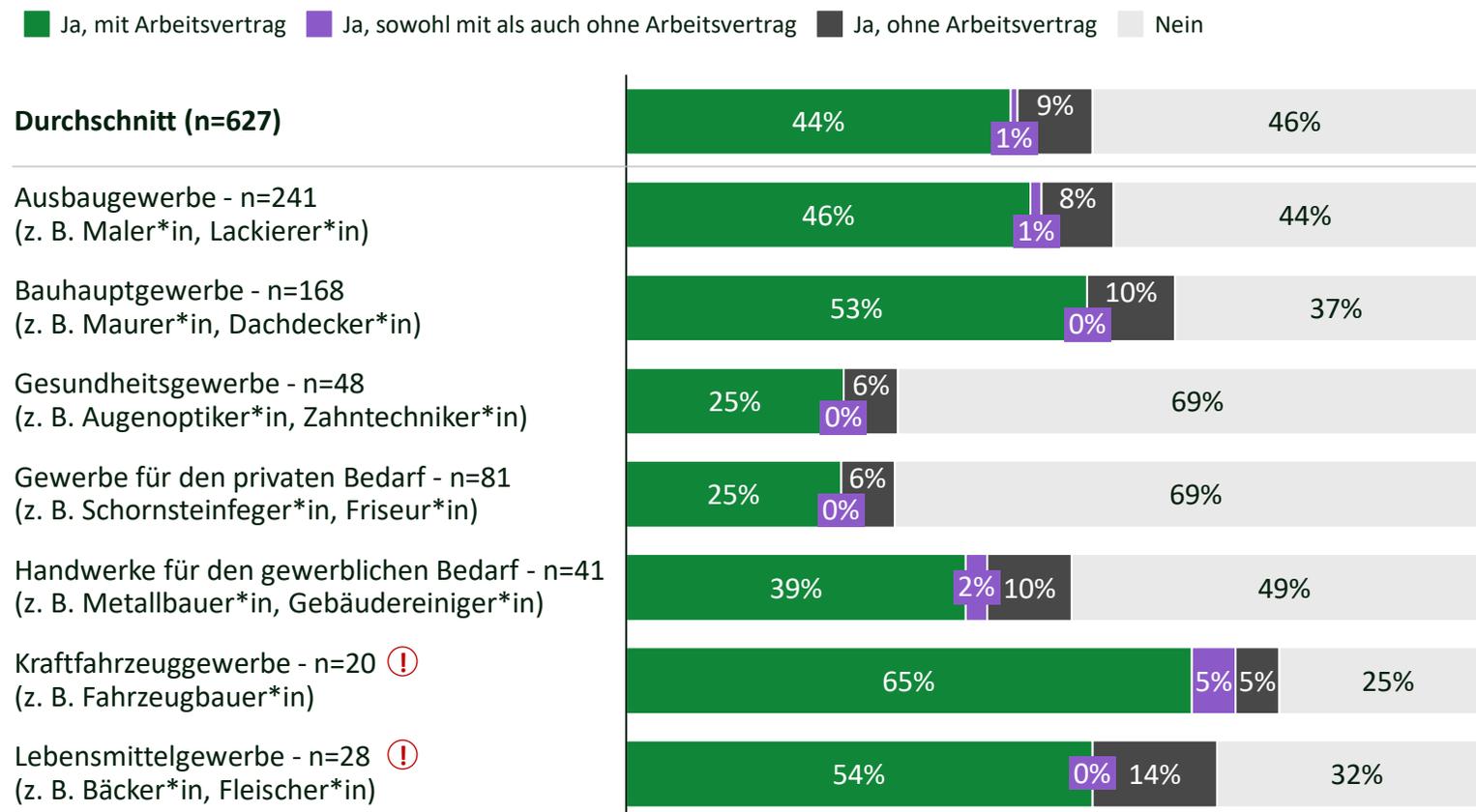
**Weibliche Familienangehörige in 54%** aller befragten **Betriebe beschäftigt** – **Großteil der Betriebe** beschäftigt weibliche Familienangehörige **mit Arbeitsvertrag** (gleichbleibender Anteil zu 2003 – Anteil ohne Arbeitsvertrag jedoch rückläufig)

**Größere Betriebe** beschäftigen im Schnitt **öfter weibliche Familienangehörige** – Anteil der Betriebe, die weibliche Familienangehörige ohne Arbeitsvertrag beschäftigen, jedoch geringer

**1%** der Betriebe beschäftigen weibliche Familienangehörige **sowohl mit als auch ohne Vertrag**

## Betriebe im Gesundheitsgewerbe und Gewerbe für den privaten Bedarf beschäftigen seltener weibliche Familienangehörige als Betriebe in anderen Gewerben

### Beschäftigung weiblicher Familienangehöriger nach Gewerbe (% der Betriebe)



### Zentrale Erkenntnisse

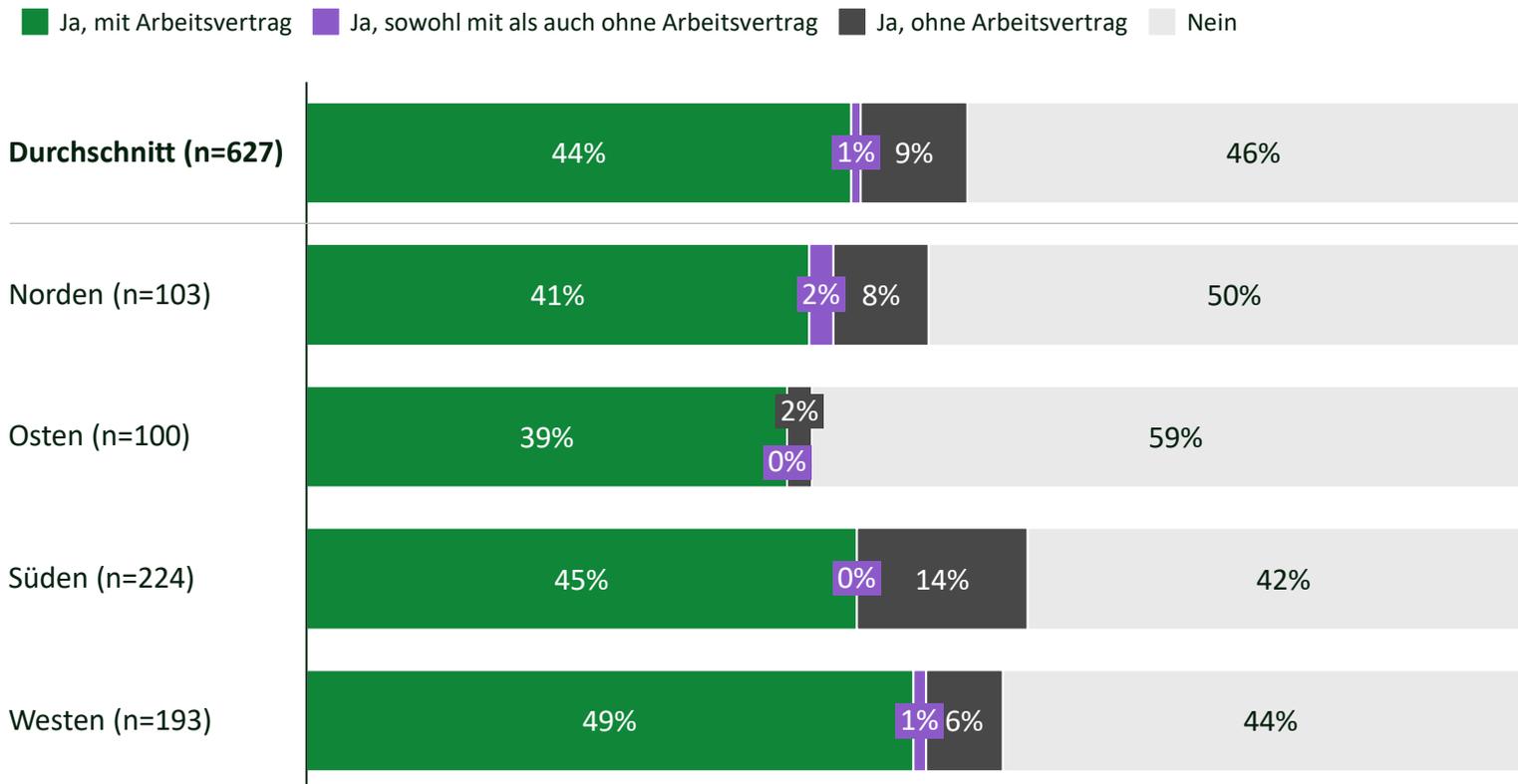
**Gewerbe** zeigen **signifikante Unterschiede** im Anteil der **Betriebe**, die **weibliche Familienangehörige** beschäftigen

**Kraftfahrzeuggewerbe** sowohl mit **höchstem Anteil** an Betrieben mit beschäftigten **weiblichen Familienangehörigen** (75%) als auch **höchstem** Anteil an Betrieben mit **beschäftigten weiblichen Familienangehörigen ohne Arbeitsvertrag**

**Gesundheitsgewerbe** und **Gewerbe für den privaten Bedarf** zeigen hingegen **geringsten Anteil** an Betrieben, die **weibliche Familienangehörige** beschäftigen

## Beschäftigung weiblicher Familienangehöriger unter Betrieben im Osten Deutschlands geringer

### Beschäftigung weiblicher Familienangehöriger nach Region (% der Betriebe)



Norden: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein; Osten: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Süden: Bayern und Baden-Württemberg; Westen: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland; 7 Betriebe konnten nicht zugeordnet werden und wurden exkludiert

### Zentrale Erkenntnisse

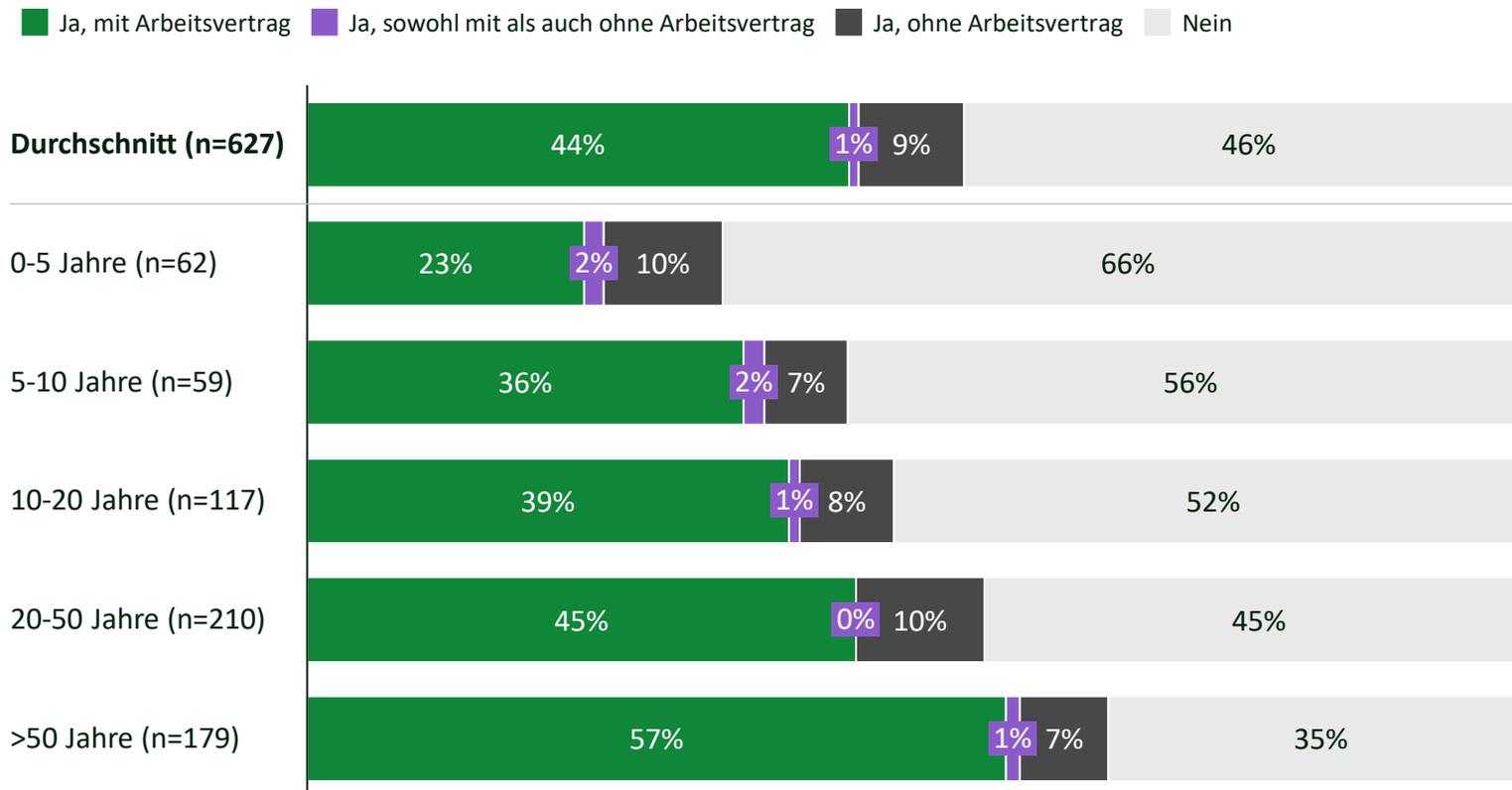
**Leichte Unterschiede** in der Beschäftigung von weiblichen Familienangehörigen in verschiedenen Regionen Deutschlands

**Geringster Anteil** an Betrieben mit beschäftigten weiblichen Familienangehörigen im **Osten Deutschlands** zu finden – getrieben durch **vergleichsweise geringen Anteil von Betrieben**, die weibliche Familienangehörige **ohne Arbeitsvertrag** beschäftigen

**Höchster Anteil** an Betrieben mit weiblichen Familienangehörigen **ohne Arbeitsvertrag** im **Süden** Deutschlands

## Junge Betriebe werden seltener durch weibliche Familienangehörige unterstützt als etablierte Betriebe

### Beschäftigung weiblicher Familienangehöriger nach Betriebsalter (% der Betriebe)



### Zentrale Erkenntnisse

**65% der etablierten Betriebe beschäftigen weibliche Familienangehörige** entweder mit oder ohne Arbeitsvertrag

**Weibliche Familienangehörige seltener in jungen Betrieben** unterstützend tätig (34%)

## Im Schnitt beschäftigen Betriebe 1,3 weibliche Familienangehörige – Zahl der beschäftigten Familienmitglieder steigt leicht mit der Betriebsgröße<sup>1</sup>

### Beschäftigung weiblicher Familienangehöriger nach Umsatzklasse (# Beschäftigter)

#### Anteil nach Umsatzklasse (in Euro)

0-<50.000 (n=44)	1,1
50.000 – <125.000 (n=57)	1,0
125.000 – <250.000 (n=88)	1,3
250.000 – <500.000 (n=152)	1,1
500.000 – <2,5 Mio. (n=227)	1,4
Ab 2,5 Mio. (n=59)	1,5

#### Anteil nach Gewerbe

Ausbaugewerbe (n=241)	1,2
Bauhauptgewerbe (n=168)	1,3
Gesundheitsgewerbe (n=48)	1,1
Gewerbe für den privaten Bedarf (n=81)	1,2
Handwerke für den gew. Bedarf (n=41)	1,4
Kraftfahrzeuggewerbe (n=20) !	1,3
Lebensmittelgewerbe (n=26) !	1,3

#### Anteil nach Region

Norden (n=103)	1,2
Osten (n=100)	1,2
Süden (n=224)	1,3
Westen (n=193)	1,2

#### Anteil nach Betriebsalter

0-5 Jahre (n=62)	1,0
6-10 Jahre (n=59)	1,1
11-20 Jahre (n=117)	1,2
21-50 Jahre (n=210)	1,3
>50 Jahre (n=179)	1,4

1. n=627

Norden: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein; Osten: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Süden: Bayern und Baden-Württemberg; Westen: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland; 7 Betriebe konnten nicht zugeordnet werden und wurden exkludiert

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

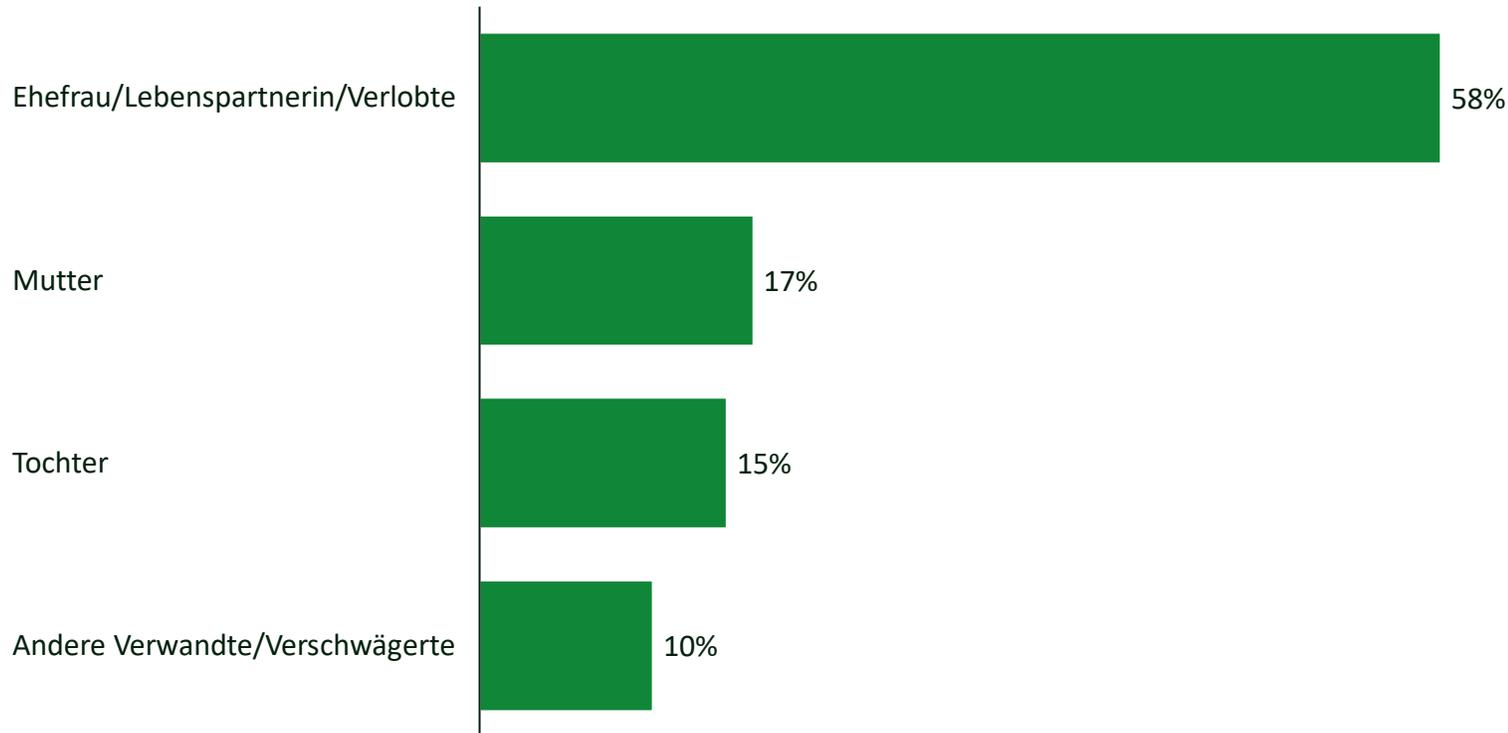
- Beschäftigung von weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- **Verhältnis der weiblichen Familienangehörigen zur Geschäftsführung**
- Einsatzgebiete der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- Arbeitsleistung der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- Qualifikation der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen

Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## 58% der beschäftigten weiblichen Familienangehörigen sind Lebenspartner der Betriebsinhaber

### Verhältnis der beschäftigten weiblichen Familienangehörigen zu Inhabern (n=336)



### Zentrale Erkenntnisse

**Lebenspartner** stellen mit Abstand den **größten Anteil der beschäftigten weiblichen Familienangehörigen** in Betrieben dar (58%)

**Mütter** folgen als **zweit-häufigste beschäftigte Familienangehörige** in befragten Betrieben mit 17%

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

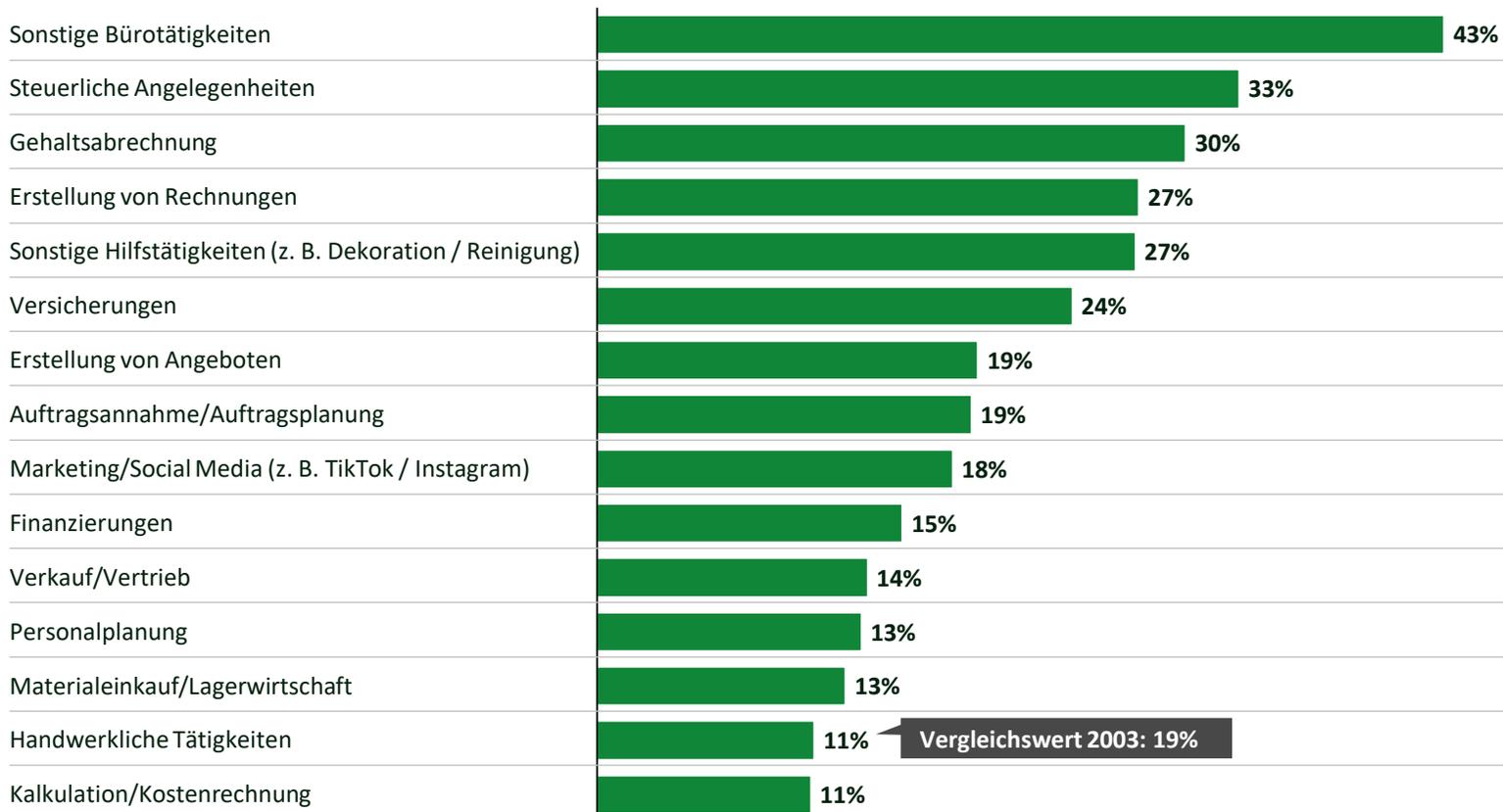
- Beschäftigung von weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- Verhältnis der weiblichen Familienangehörigen zur Geschäftsführung
- **Einsatzgebiete der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen**
- Arbeitsleistung der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- Qualifikation der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen

Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## Unterstützung durch weibliche Familienangehörige hauptsächlich kaufmännischer und administrativer Natur – handwerkliche Unterstützung in 11% der Betriebe

### Tätigkeiten der Familienangehörigen, in % der Betriebe (n=336)



### Zentrale Erkenntnisse

Weibliche Familienangehörige unterstützen **11% der Betriebe in operativen handwerklichen Tätigkeiten** (vs. 19% in 2003)

Tätigkeiten der weiblichen Familienangehörigen **meist in administrativen oder kaufmännischen Bereichen**

**Bürotätigkeiten, steuerliche Angelegenheiten** oder **Gehaltsabrechnung** sind die **häufigste Form** der Unterstützung durch weibliche Familienangehörige

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

- Beschäftigung von weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- Verhältnis der weiblichen Familienangehörigen zur Geschäftsführung
- Einsatzgebiete der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- **Arbeitsleistung der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen**
- Qualifikation der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen

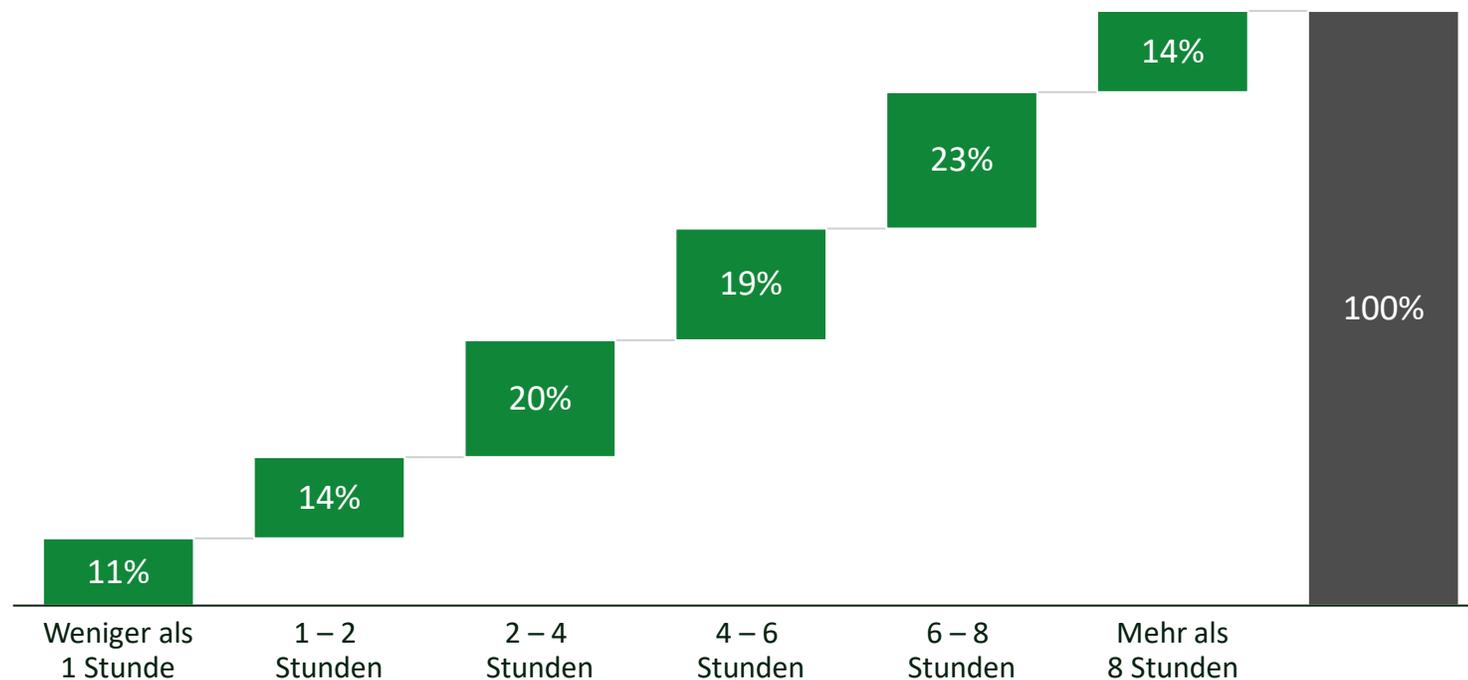
Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## Großteil der beschäftigten weiblichen Familienangehörigen arbeiten Teilzeit in den Betrieben

### Unterstützung durch weibliche Familienangehörige nach Arbeitsstunden / Tag (n=336)

In % der Betriebe



### Zentrale Erkenntnisse

**Die Mehrheit** der weiblichen Familienangehörigen unterstützen Betriebe **in Teilzeit**

**45%** der beschäftigten weiblichen Familienangehörigen arbeiten **weniger als 4h pro Tag** im Betrieb

**14%** der weiblichen Familienangehörigen **hingegen mehr als 8h pro Tag** im Betrieb involviert

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

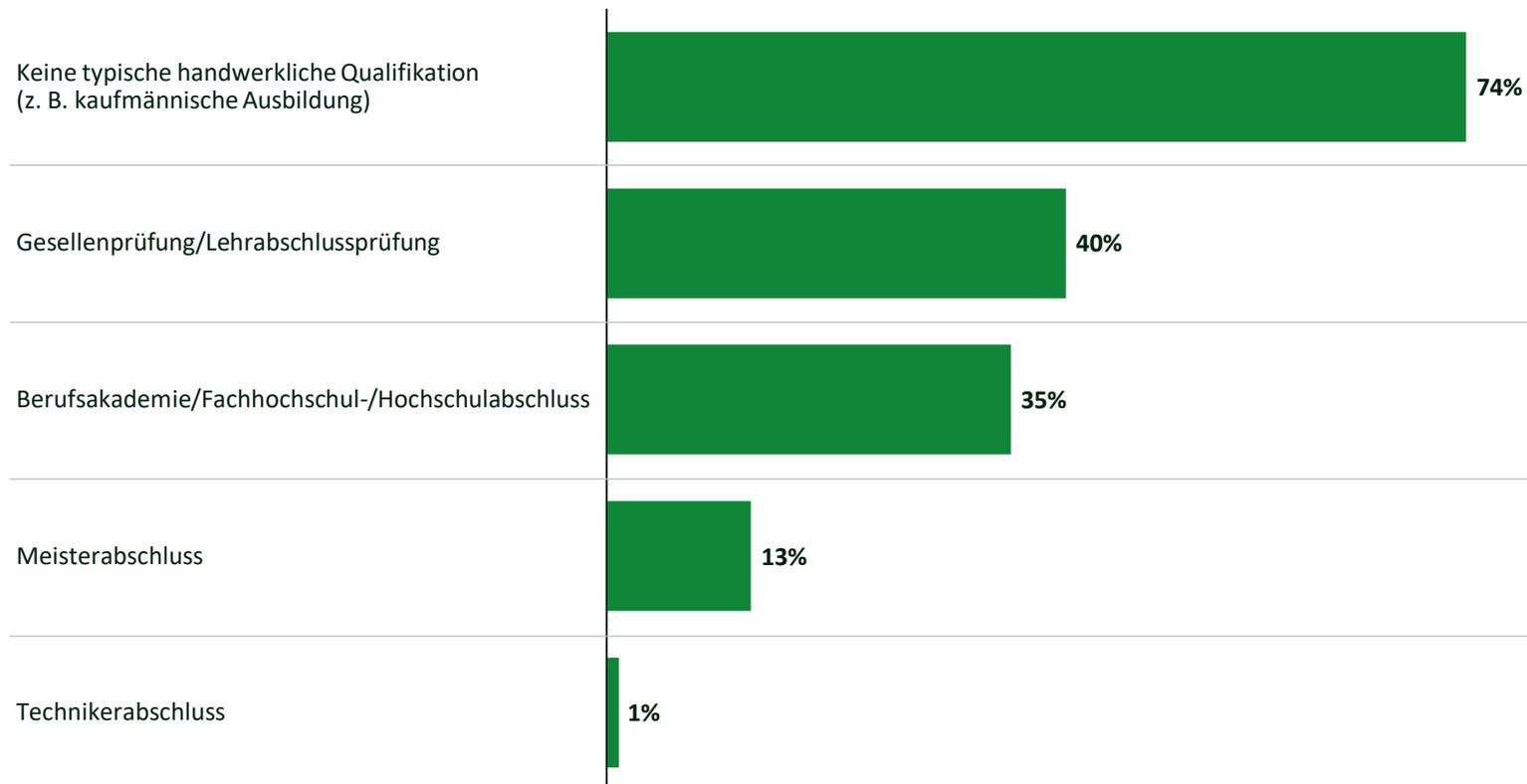
- Beschäftigung von weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- Verhältnis der weiblichen Familienangehörigen zur Geschäftsführung
- Einsatzgebiete der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- Arbeitsleistung der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen
- **Qualifikation der weiblichen Familienangehörigen in Handwerksunternehmen**

Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

Handlungsempfehlungen

## Qualifikationsprofil der beschäftigten weiblichen Familienangehörigen komplementiert oft handwerkliche Fertigkeiten in Betrieben

### Qualifikation der beschäftigten weiblichen Familienangehörigen, in % (n=336)



### Zentrale Erkenntnisse

Beschäftigte weibliche Angestellte verfügen über **wichtige komplementäre Qualifikationen** für Handwerksbetriebe – **74% halten eine nicht-handwerkliche Qualifikation** (z.B. kaufmännische Ausbildung)

**Hoher Anteil** an beschäftigten weiblichen Familienangehörigen verfügt zudem über **Qualifikation einer Berufsakademie, Fachhochschule, oder Hochschule** (35%)

**Meister- und Technikerabschluss** weniger häufig **vertreten**

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

**Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk**

Handlungsempfehlungen

## Executive Summary: Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

**Verbreitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen:** Viele Betriebe bieten Frauen bereits Teilzeit- und flexible Arbeitszeitmodelle an. Angebote werden hier zudem stark nachgefragt und genutzt – Angebot für Frauen darüber hinaus bleibt jedoch spärlich, oft getrieben durch geringe Betriebsgrößen und finanziellen Möglichkeiten

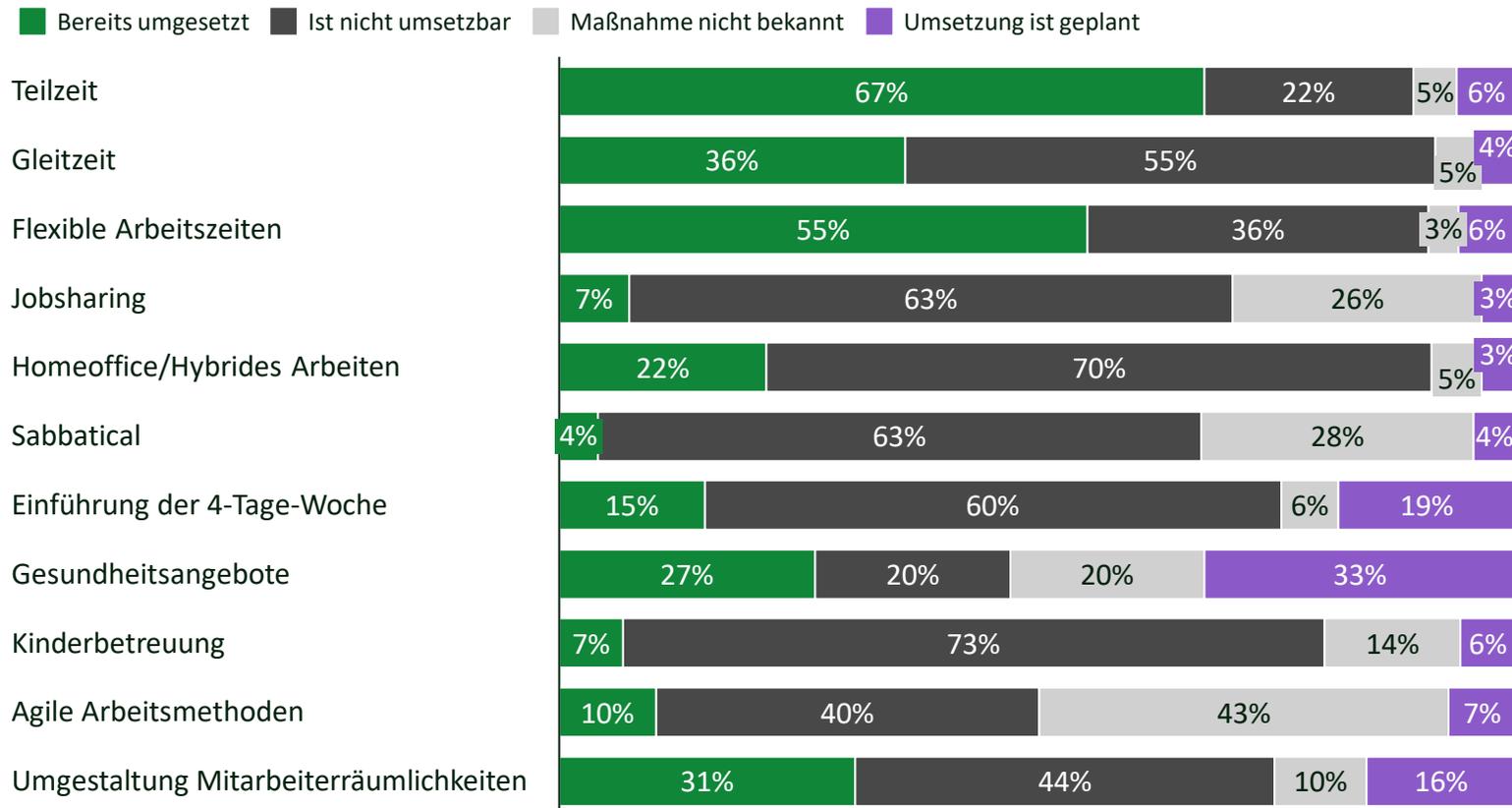
**Verbreitung von Angeboten zur Unterstützung von Eltern in der Kinderbetreuung:** Unterstützungsangebote erfolgen hauptsächlich in Form flexibler Einzellösungen – Trotz signifikanter Veränderungen seit 2003 (Vergleichswert: 60%) sieht jedoch circa ein Drittel der Betriebe noch immer keine Möglichkeit, weibliche Mitarbeiter bei der Betreuung ihrer Kinder zu unterstützen

**Verbreitung von Maßnahmen zur Begleitung von Frauen während der Elternzeit:** Mehr als ein Drittel aller Betriebe unternimmt aktuell keine Anstrengungen, mit Frauen während der Elternzeit im Kontakt zu bleiben und die Reintegration in den Betrieb zu erleichtern

**Verbreitung von Maßnahmen zur gezielten Gewinnung / Förderung von Frauen:** 54% der Betriebe haben aktuell keine klare Strategie, um gezielt neue weibliche Mitarbeiter zu gewinnen und weiblichen Nachwuchs zu fördern – Unterstützungsangebote jedoch stark von der Größe des Betriebs abhängig und deutlichem Ausbau seit 2003

## Teilzeit- und flexible Arbeitszeitmodelle bereits in vielen Betrieben etabliert – weitere Maßnahmen jedoch wenig präsent oder nicht umsetzbar

### Verbreitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (n=572)



### Zentrale Erkenntnisse

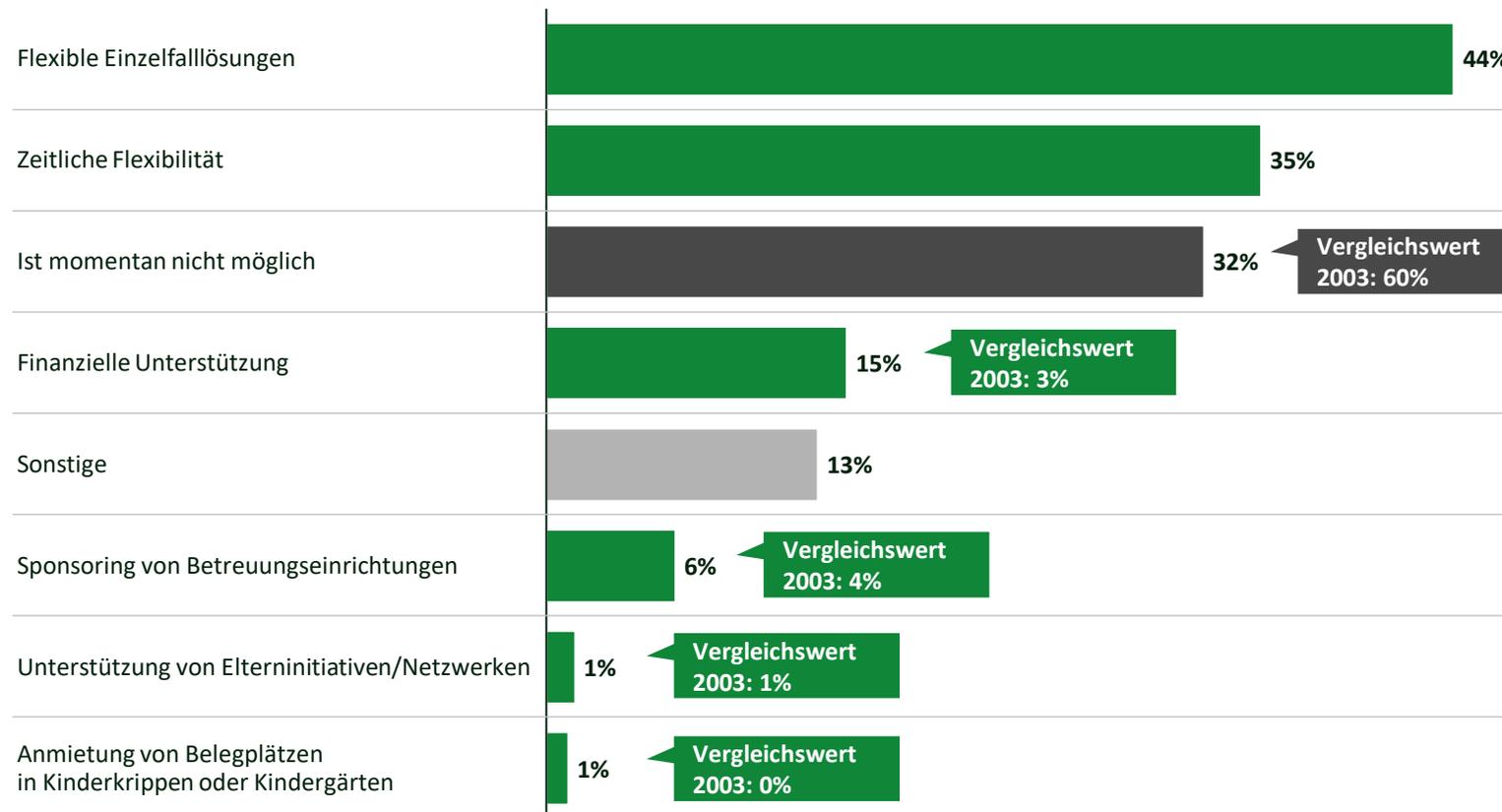
**Teilzeit und flexible Arbeitszeitmodelle** bereits in **Großteil der Betriebe angeboten** (Steigerung seit 2003 ersichtlich) – weitere 6% planen Umsetzung in naher Zukunft

Implementierung **weiterer Gesundheitsangebote** sowie **4-Tage Woche** zudem **in vielen Betrieben geplant**

**Breites Spektrum weiterer Maßnahmen** zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Großteil der Betriebe aufgrund der Anforderungen des Berufsbilds oder Betriebsgröße **als nicht umsetzbar gesehen** (z.B. Sabbatical, Homeoffice)

## 32% der Betriebe sehen keine Möglichkeit, weibliche Mitarbeiter bei der Betreuung ihrer Kinder zu unterstützen – flexible Einzelfalllösungen am verbreitetsten

### Verbreitung von Angeboten zur Unterstützung von Eltern in der Kinderbetreuung (n=572)



### Zentrale Erkenntnisse

Nahezu ein **Drittel der Betriebe** findet derzeit **keine Möglichkeit**, Mitarbeiter bei der Betreuung Ihrer Kinder zu **unterstützen** – jedoch **signifikante Veränderung** seit historischer Befragung in 2003 zu erkennen (**60%**)

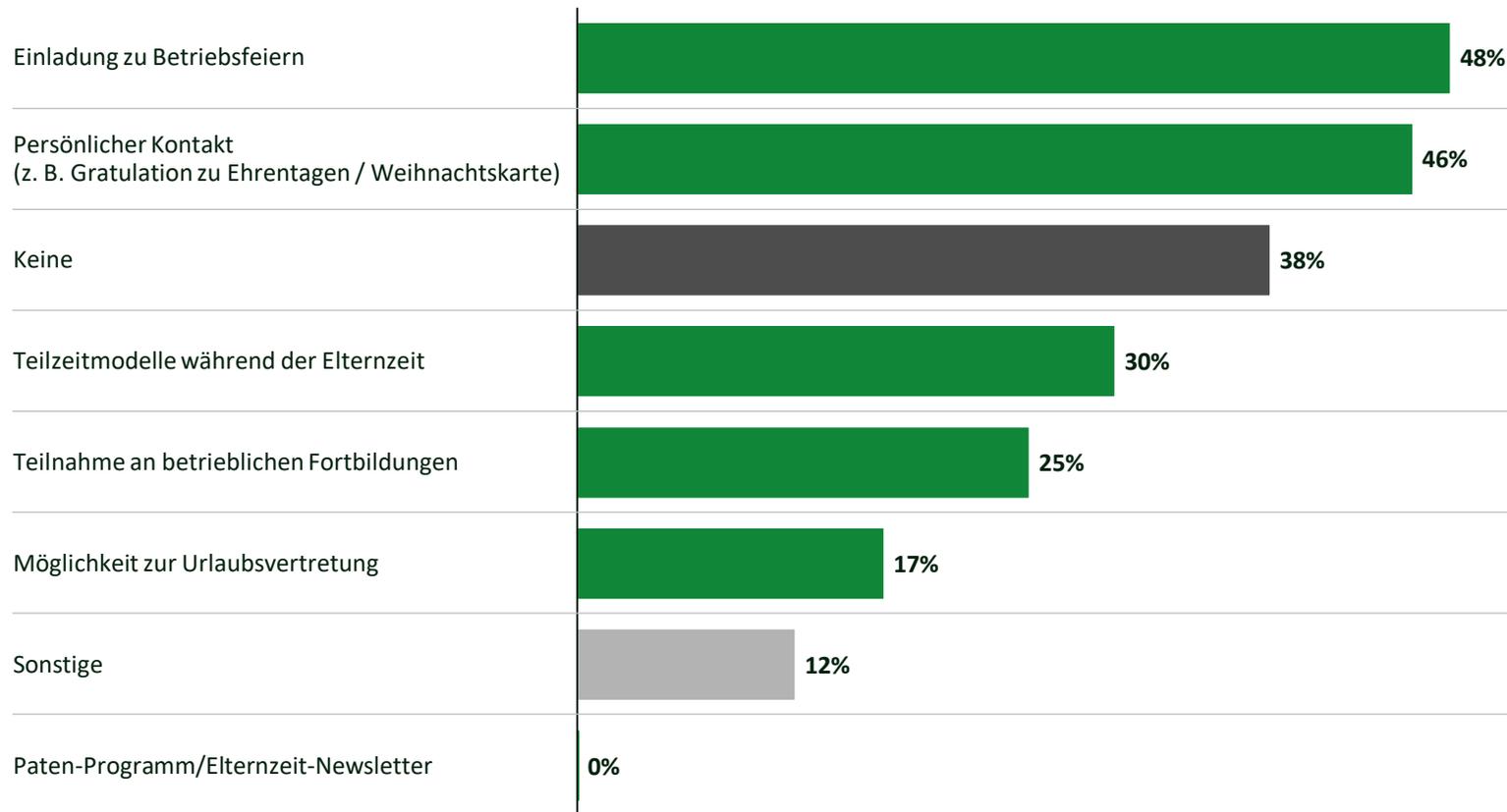
**44%** der Betriebe erarbeiten **flexible Einzelfalllösungen**, um Mitarbeiter bei der Betreuung ihrer Kinder zu unterstützen

**Finanzielle Unterstützung in 15%** der Betriebe geboten (3% in 2003)

**13% der Betriebe** bieten zudem **weitere Unterstützungsleistungen**

## 38% der Betriebe verfolgen derzeit keine Maßnahmen, um mit Frauen während der Elternzeit im Kontakt zu bleiben und die Reintegration in den Betrieb zu erleichtern

### Verbreitung von Maßnahmen zur Begleitung von Frauen während der Elternzeit (n=572)



### Zentrale Erkenntnisse

Verbreitung von Maßnahmen vergleichbar zu Ergebnissen aus 2003

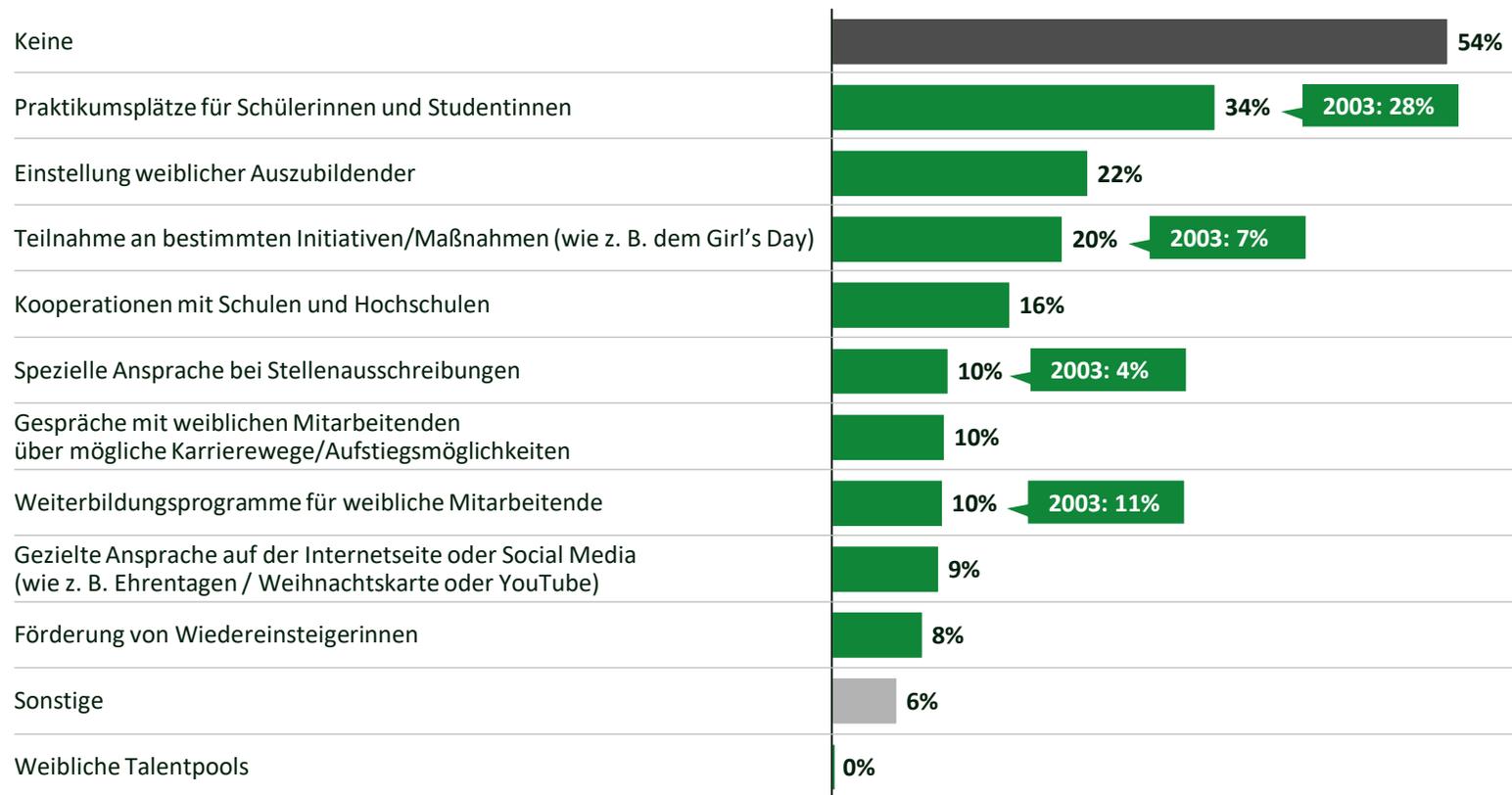
**48%** der befragten Betriebe laden Frauen in Elternzeit auch während der Elternzeit zu Betriebsfeiern ein

**46%** der Betriebe halten zudem persönlichen Kontakt während der Elternzeit

**38%** der Betriebe unternehmen hingegen **keine Anstrengungen**, um mit Frauen auch während der Elternzeit im Kontakt zu bleiben und diese nach Ende der Elternzeit wieder in den Betrieb zu reintegrieren

## 54% der Betriebe führen derzeit keine dedizierten Maßnahmen durch, um neue weibliche Mitarbeiter zu gewinnen und weiblichen Nachwuchs zu fördern

### Verbreitung von Maßnahmen zur gezielten Gewinnung / Förderung von Frauen (n=627)



### Zentrale Erkenntnisse

**Mehrheit der Betriebe** haben derzeit **keine dedizierte Strategie**, um gezielt Frauen für den Betrieb zu gewinnen

**Praktikumsplätze** und **Teilnahme an Initiativen oder Messen** am **weitesten verbreitet**, jedoch noch immer von weniger als einem Drittel der Betriebe genutzt

**Aktivität** der Betriebe zur gezielten Gewinnung und Förderung von Frauen **nimmt jedoch seit 2003 zu** – z.B. nehmen 20% der Betriebe an Maßnahmen wie dem Girl's Day teil (vs. 7% in 2003)

**Kooperation** mit **Schulen/Hochschulen** von **16% der Betriebe** forciert

# Inhaltsverzeichnis

Frauen in der Geschäftsführung und Inhaberrolle von Handwerksunternehmen

Weibliche Angestellte im Handwerk

Mitarbeitende weibliche Familienangehörige im Handwerk

Frauenspezifische Programme und Unterstützungsangebote im Handwerk

**Handlungsempfehlungen**

## Handlungsempfehlungen (1/3)

Trotz einer signifikanten Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk seit der Vorstudie in 2003 ergeben sich aus der zugrundeliegenden Analyse konkrete Handlungsfelder, welche es in naher Zukunft durch eine enge Abstimmung zwischen Betrieben, Handwerksorganisationen, sowie dem Staat zu adressieren gilt, um die Beschäftigungssituation und Attraktivität des Handwerks für Frauen weiter zu stärken. Konkret sollten sich zukünftige Initiativen entlang 3 Dimensionen orientieren:

**1. Gewinnung von Frauen für das Handwerk:** Die Gewinnung von Frauen für den Einstieg in das Handwerk stellt nach wie vor die größte Herausforderung für die Beschäftigung von Frauen in Handwerksbetrieben dar und bildet die Voraussetzung für eine allgemeine weitere Verbesserung der Beschäftigungssituation in der gesamten Branche. Obwohl eine große Anzahl von Betrieben eine hohe Bereitschaft zur Beschäftigung von Frauen zeigt und verstärkt Maßnahmen ergreift, um Frauen für ihre Unternehmen zu gewinnen, wird die weitere Verbesserung der Beschäftigungssituation durch Engpässe beim weiblichen Nachwuchs im Handwerk signifikant erschwert. Dies wird insbesondere durch den vergleichsweise geringen Anteil von Frauen unter Auszubildenden (ca. 26%) deutlich. Um die aktuelle Situation weiter zu verbessern, könnten folgende Maßnahmen in Erwägung gezogen werden:

- Verbesserung der Attraktivität der Ausbildungen für (junge) Frauen (z.B. Überholung der Lehrinhalte, Lehrformate, Bildungs- sowie Qualifikationswege, Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen)
- Bessere Information von Frauen über Ausbildungs- und Einstiegsmöglichkeiten im Handwerk sowie Aufzeigen konkreter Karriere- und Qualifikationswege (z.B. Messen, Information an Schulen, Infotage)
- Weitere Verbesserung des Handwerks-Images unter Frauen (z.B. durch dedizierte Image-Kampagnen für Frauen)
- Weitere Förderung von Quereinstiegen sowie Integration ausländischer Fachkräfte (z.B. durch Vereinfachung der Einstiegs- und Anerkennungsprozesse)
- Unterstützung der Betriebe in der Formulierung konkreter Strategien zur Akquise und Förderung weiblichen Nachwuchses

## Handlungsempfehlungen (2/3)

**2. Bessere Qualifikation und Förderung der Frauen im Handwerk:** Die gezielte Gewinnung von Frauen für das Handwerk muss zudem durch konkrete Qualifizierungsprogramme begleitet werden, um Frauen auf allen Hierarchieebenen, insbesondere aber in Führungspositionen und bei der Gründung eigener Handwerksbetriebe weiter zu stärken. Eine gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen und Gründungssituationen nimmt hierbei eine Schlüsselrolle ein, da Frauen typischerweise andere Frauen in Betrieben fördern und Vorzeigebispiele für andere Frauen darstellen können. Eine weitere Verbesserung der aktuellen Situation benötigt dementsprechend konkrete Maßnahmen, beispielsweise in folgender Form:

- Unterstützung und Ausweitung von Weiterbildungsformaten für Frauen (berufsbegleitend und Vollzeit), insbesondere für Führungspositionen
- Spezielle Gründungsförderungsprogramme und Begleitungsformate für Frauen sowohl während der Meisterausbildung sowie nach dem Berufseinstieg (z.B. Gründungsberatung, Finanzierungsoptionen)
- Dedizierte Förderprogramme (Qualifikation und Gründungsförderung) für Frauen mit Einwanderungsgeschichte und anderen Staatsangehörigkeiten
- Verstärkte Information von Frauen zu angebotenen Weiterbildungs- und Unterstützungsformaten, um Bekanntheit und Nutzung zu steigern
- Etablierung von Mentoring-Netzwerken, die erfahrene weibliche Fachkräfte mit aufstrebenden Frauen im Handwerk zusammenbringen

## Handlungsempfehlungen (3/3)

**3. Bindung von Frauen im Handwerk:** Die weitere Gewinnung und Qualifikation von Frauen im Handwerk muss zudem durch konkrete Initiativen zur Bindung dieser Fachkräfte unterstützt werden, um die Abwanderung qualifizierter Frauen aus dem Handwerk zu vermeiden. Dafür müssen insbesondere die spezifischen Herausforderungen von Frauen im Handwerk adressiert werden, konkret das Kernproblem der Doppelbelastung durch Familie und Beruf. Durch das breite Angebot von Teilzeit- und flexibleren Arbeitszeitmodellen hat ein Großteil der Betriebe bereits einen ersten Schritt gemacht, kann oft jedoch entweder aufgrund der Betriebsgröße weiblichen Mitarbeitern keine weiteren Unterstützungsangebote bieten, oder ist unzureichend über innovative Unterstützungskonzepte informiert. Demnach sind hier Unterstützungsmaßnahmen gefragt, um insbesondere kleinere Betriebe bei der Umsetzung weiterer Maßnahmen zu unterstützen, beispielsweise durch:

- Ausweitung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Ausweitung der Pflegeangebote für Angehörige
- Verbesserte Information zu innovativen Arbeitsmodellen und Unterstützungsoptionen für Frauen im Handwerk (z.B. Gesundheitsangebote)
- Finanzielle Unterstützung kleiner Betriebe bei der Umsetzung derartiger Maßnahmen

**Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften**

München, 06.09.2023

**Kontakt:**

Mike Degmayr ([degmayr@lfi-muenchen.de](mailto:degmayr@lfi-muenchen.de))

Dr. Andrea Greilinger ([greilinger@lfi-muenchen.de](mailto:greilinger@lfi-muenchen.de))