

**DHI**

DEUTSCHES HANDWERKSINSTITUT

**Katarzyna Haverkamp, Klaus Müller, Petrik Runst  
und Anja Gelzer**

**Frauen im Handwerk**  
Status Quo und Herausforderungen

**- Kurzfassung -**

**Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung 2**

Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand  
und Handwerk an der Universität Göttingen

*i/f/h*

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

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.

Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium  
für Soziales, Gesundheit  
und Gleichstellung



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie



**DHKT**  
DEUTSCHER  
HANDWERKSKAMMERTAG

sowie den  
Wirtschaftsministerien  
der Bundesländer und  
den sechs  
niedersächsischen  
Handwerkskammern

---

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

<http://dnb.dnb.de>

abrufbar.

---

**ISSN 2364-3897**

**DOI-URL: <http://dx.doi.org/10.3249/2364-3897-gbh-2>**

Alle Rechte vorbehalten

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

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

eMail: [info@ifh.wiwi.uni-goettingen.de](mailto:info@ifh.wiwi.uni-goettingen.de)

Internet: [www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de](http://www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de)

GÖTTINGEN • 2015

# Inhaltsverzeichnis

1.	Zielsetzung und Vorgehensweise	1
2.	Berufswünsche junger Frauen	3
3.	Das weibliche Nachfragepotenzial im dualen System	5
4.	Frauen im Ausbildungssystem des Handwerks	7
5.	Frauen im Beschäftigungssystem des Handwerks	9
6.	Weiterbildungsverhalten von Frauen im Handwerk	11
7.	Frauen als Inhaberinnen im Handwerk	13
8.	Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel einer besseren Ausschöpfung der Frauenpotenziale im Handwerk	15
9.	Literatur	19

## Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1:	Interesse der Schulabgänger/-innen an der dualen Ausbildung (Durchschnitt für die Jahre 2004-2012, Angaben in %)	4
Abb. 2:	Ausbildungsinteressierte Schulabgängerinnen nach Schulabschluss (Schätzungen für 2004, 2012 und 2025)	5
Abb. 3:	Verteilung der Ausbildungsanfänger/-innen im Handwerk auf frauendominierte, männerdominierte und Mischberufe (1997-2013)	8
Abb. 4:	Frauenanteile im Beschäftigungssystem des Handwerks nach Anlagen der HWO und Handwerksgruppen (2013)	10
Abb. 5:	Entwicklung der Zahl bestandener Meisterinnen- und Meisterprüfungen im Handwerk (1991-2013)	11
Abb. 6:	Anteil frauengeführter Betriebe im niedersächsischen Handwerk (2013)	13

## 1. Zielsetzung und Vorgehensweise

Frauen sind im Handwerk unterrepräsentiert - und das sowohl gemessen an ihrem Anteil im gesamten Beschäftigungssystem Deutschlands (46,7 %<sup>1</sup>) als auch gemessen an ihrem Anteil im System der dualen Ausbildung (39,0 %<sup>2</sup>). Der geringe Frauenanteil im Beschäftigungs- und Ausbildungssystem des Handwerks (entsprechend 32,1 % und 22,0 %) hängt jedoch stark damit zusammen, dass sich Berufspräferenzen junger Frauen und die Branchenstruktur der Handwerkswirtschaft stark voneinander unterscheiden. Junge Schulabsolventinnen interessieren sich nach wie vor überwiegend für kaufmännische bzw. Dienstleistungsberufe<sup>3</sup>, während das Handwerk Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten schwerpunktmäßig im gewerblich-technischen Bereich anbietet.<sup>4</sup>

Allerdings wäre es verkürzt zu behaupten, dass der geringe Frauenanteil im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem des Handwerks allein auf die Präferenzstruktur der jungen Berufseinsteigerinnen zurückzuführen sei. Die Frage, welche anderen Faktoren eine Rolle spielen und welche wirtschaftspolitischen Maßnahmen daher geeignet wären, das Beschäftigungspotenzial von Frauen im Handwerk besser auszuschöpfen, lässt sich jedoch zunächst nicht beantworten, da verlässliche Daten und Analysen fehlen. Nur sehr wenige Studien haben bisher das Thema der Erwerbstätigkeit von Frauen im Handwerk aufgegriffen und behandelten dabei meist nur sehr eng zugeschnittene Fragestellungen.<sup>5</sup>

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

Die methodische Herausforderung der Studie bestand darin, Daten über „Handwerksfrauen“ aus mehreren vorliegenden Sekundärdatensätzen zu gewinnen, da die Handwerkezählung<sup>6</sup> -

---

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

<sup>2</sup> Vgl. BIBB (Hrsg.) (2014), S. 109.

<sup>3</sup> Vgl. Beicht, U. und Walden, G. (2014), S. 1.

<sup>4</sup> Vgl. RWI (2012), S. 22/22. Als gewerblich-technische Berufe werden nachfolgend Berufsgruppen 07-65 der KldB 1992 bezeichnet. Kaufmännisch Berufe bzw. Dienstleistungsberufe setzten sich entsprechend aus Berufsgruppen 66-99 sowie 01-06 der KldB 1992 zusammen.

<sup>5</sup> Historische Untersuchungen zum Umgang mit den Geschlechtern im Handwerk umfassen: Hufschmidt, A. (2009), Hieber, H. (2009), Hofmann, V (2009), Paulus, J. (2009); aktuelle Studien der Erwerbssituation von Frauen im Handwerk sind: Glasl, M. (2003, 2005), Kucera, G. (1997), NEXUS (2000), Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen (1996), Kruse, A. u. a. (2009), Rudolph, A. (2000), Zoch, B. (2010).

<sup>6</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2014).

früher die wichtigste Datenquelle bei der Beschreibung von Handlungsstrukturen - in ihrer neuen, auf Unternehmensregistrauswertungen basierenden Form seit dem Jahr 2008 nur eine sehr eingeschränkte Zahl an Merkmalen liefert. Tiefergehende geschlechtsspezifische Auswertungen sind mit den Datenbeständen der Handwerkszählung nicht mehr möglich.<sup>7</sup> Um die Entscheidungen und Muster der Erwerbstätigkeit von Frauen im Handwerk dennoch systematisch zu erfassen, sind daher für die Zwecke dieser Studie insgesamt sechs unterschiedliche Befragungen<sup>8</sup> und mehrere amtliche Statistiken ausgewertet worden. Darüber hinaus haben die sechs niedersächsischen Handwerkskammern auf Antrag des ifh Göttingen eine Sonderauswertung der Handwerksrollenverzeichnisse durchgeführt.

Das Projekt wurde durch einen Arbeitskreis begleitet, der aus Expertinnen aus verschiedenen Bereichen des Handwerks, der Ministerien und dritten Stellen, die sich mit der Förderung von Frauen im Beruf befassen, zusammengesetzt war. Die Autorinnen und Autoren der Studie möchten sich an dieser Stelle bei allen beteiligten Expertinnen für ihre Bereitschaft, das Projekt aktiv zu begleiten, ausdrücklich bedanken. Von den fundierten Diskussionen während der Projektsitzungen und vielfältigen Hinweisen auf Fachliteratur, Zeitschriftenartikel, Leitfäden sowie stattfindende Veranstaltungen hat die vorliegende Studie in vielfältiger Weise profitiert.

---

<sup>7</sup> Vgl. hierzu Müller, K. (2012).

<sup>8</sup> Folgende, aus Befragungen stammende Datensätze wurden für diese Studie ausgewertet: Die BIBB-Schulabgängerbefragungen aus den Jahren 2004-2012, die BIBB-Befragung „Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden“ aus dem Jahr 2008, die ZDH-Strukturumfrage aus dem Jahr 2013, die BIBB/IAB-Erhebungen aus den Jahren 1979-1999 bzw. BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen aus den Jahren 2005-2012 sowie die ifh-Existenzgründungsbefragung im Handwerk 2010.

## 2. Berufswünsche junger Frauen

Die Grundlage für die Beschreibung von Berufswünschen und -plänen junger Frauen bilden in der Studie die Datensätze der Schulabgängerbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aus den Jahren 2004-2012 (nachfolgend: BIBB-Schulabgängerbefragungen<sup>9</sup>). Bei dieser Erhebung handelt es sich um eine jährlich bzw. zweijährig durchgeführte repräsentative computergestützte Telefonbefragung von etwa 1500 Jugendlichen, die im jeweiligen Jahr eine allgemeinbildende oder berufliche Schule bzw. eine berufliche Vollzeitschule verlassen haben.

Die Auswertungen der BIBB-Schulabgängerbefragungen zeigen, dass das Interesse an der dualen Ausbildung bei jungen Frauen geringer ausgeprägt ist als bei jungen Männern (vgl. Abb. 1). Schulabsolventinnen planen häufiger als Schulabsolventen eine Schulberufs- oder Beamtenausbildung bzw. ein Studium.<sup>10</sup> In den letzten Jahren ist das Ausbildungsinteresse zudem insgesamt rückläufig. Ausbildungsinteressiert zeigen sich erwartungsgemäß vorwiegend nicht studienberechtigte Schulabsolventinnen. Allerdings stellt die betriebliche Ausbildung auch für knapp 30 % der jungen Frauen, die über eine (Fach-)Hochschulreife verfügen, eine erstrebenswerte Option dar.

Schulabsolventinnen interessieren sich überwiegend für kaufmännische und Dienstleistungsberufe; häufig sind die Berufswünsche junger Frauen auch nicht konkretisiert. Nur 10 % der ausbildungsinteressierten Schülerinnen bekunden Interesse an einem gewerblich-technischen Beruf (Männer: 59,9 %).

Ausbildungsinteressierte Frauen haben darüber hinaus geringere Chancen auf eine Einmündung in das duale System als junge Männer. Dies sollte jedoch nicht als ein Zeichen der Diskriminierung im dualen System gewertet werden. Die geringeren Erfolgsaussichten der Frauen hängen vielmehr damit zusammen, dass junge Frauen häufiger als junge Männer eine Ausbildung in Dienstleistungsberufen anstreben. In letzteren stehen den Ausbildungsplatzangeboten jedoch viele Bewerber/-innen gegenüber, so dass die Realisierungschancen insgesamt geringer ausfallen als in den gewerblich-technischen Berufen mit einer günstigeren Angebot-Nachfrage-Relation.<sup>11</sup>

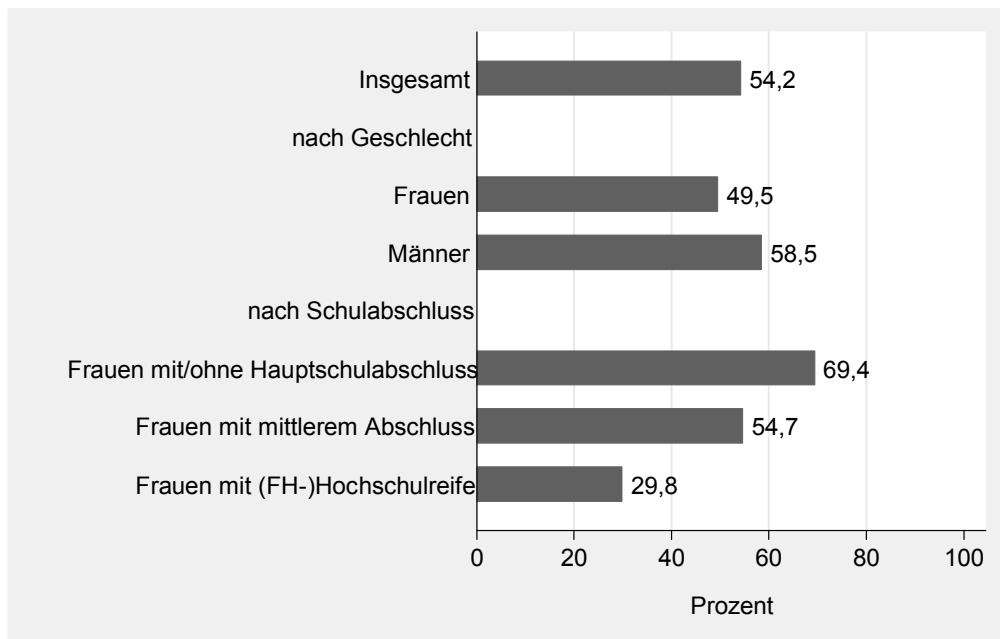
---

<sup>9</sup> Friedrich, M. (2004, 2005, 2006, 2008, 2010, 2013).

<sup>10</sup> Vgl. BIBB (2013), S. 75.

<sup>11</sup> Vgl. hierzu Beicht, U. und Walden, G. (2012, 2014).

Abb. 1: Interesse der Schulabgänger/-innen an der dualen Ausbildung (Durchschnitt für die Jahre 2004-2012, Angaben in %)



*ifh Göttingen*

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

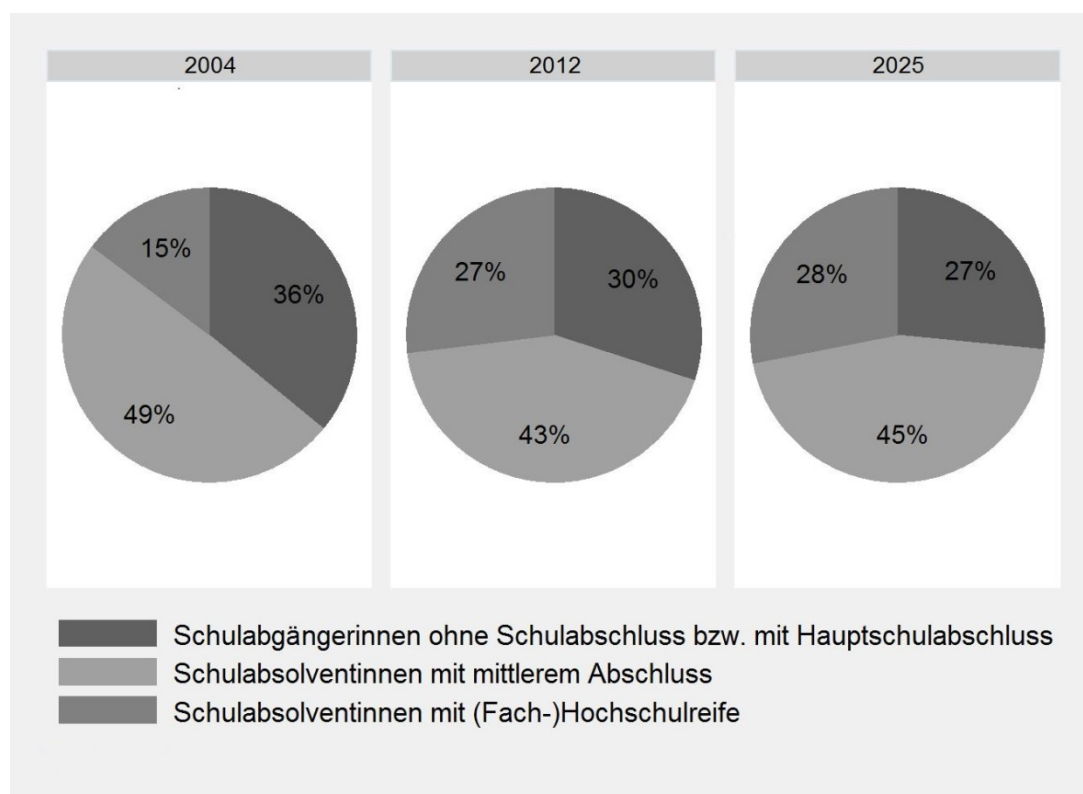
Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004-2012, eigene Berechnungen (gewichtet)

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

### 3. Das weibliche Nachfragepotenzial im dualen System

Die Daten der Schulstatistik des Statistischen Bundesamtes<sup>12</sup> und die Vorausberechnungen der Bildungsministerkonferenz (weiter: KMK-Vorausberechnungen<sup>13</sup>) zeigen, dass die Zahl der Absolvent/-innen allgemeinbildender Schulen seit Mitte der 2000er Jahre um über 60 Tsd. zurückgegangen ist und demografisch bedingt bis 2025 um weitere 160 Tsd. sinken wird (auf dann 732 Tsd. Personen). Gleichzeitig veränderten sich innerhalb der Schulausgangskohorten die Anteile der Absolventinnen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen. Überproportional stark sinkt die Zahl der Schulabsolventinnen ohne bzw. mit einem Hauptschulabschluss.

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



*ifh Göttingen*

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

Der Wandel der Schullandschaft führt zu erheblichen Veränderungen in der Gruppe der ausbildungsinteressierten Jugendlichen. Unsere Schätzungen basierend auf den Daten der Schulstatistik, den KMK-Vorausberechnungen und den Befragungsdaten zum Ausbildungsinteresse zeigen, dass im Jahre 2004 mehr als doppelt so viele Schulabgängerinnen ohne Schulabschluss bzw. mit einem Hauptschulabschluss auf der Suche nach einem Aus-

<sup>12</sup> Die hier verwendeten Daten der Schulstatistik wurden vom Statistischen Bundesamt auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

<sup>13</sup> Vgl. KMK (2013).



bildungsplatz waren als Absolventinnen mit einer (Fach)Hochschulreife (vgl. Abb. 2). Künftig werden sich hingegen voraussichtlich mehr junge hochqualifizierte Absolventinnen für die Ausbildungsmöglichkeiten im dualen System interessieren als Frauen mit einem Hauptschulabschluss. Eine bessere Ausschöpfung des weiblichen Nachfragepotenzials kann daher nur erreicht werden, wenn es den Handwerksbetrieben gelingt, ein attraktives Ausbildungsplatzangebot für höherqualifizierte Frauen bereitzustellen.

## 4. Frauen im Ausbildungssystem des Handwerks

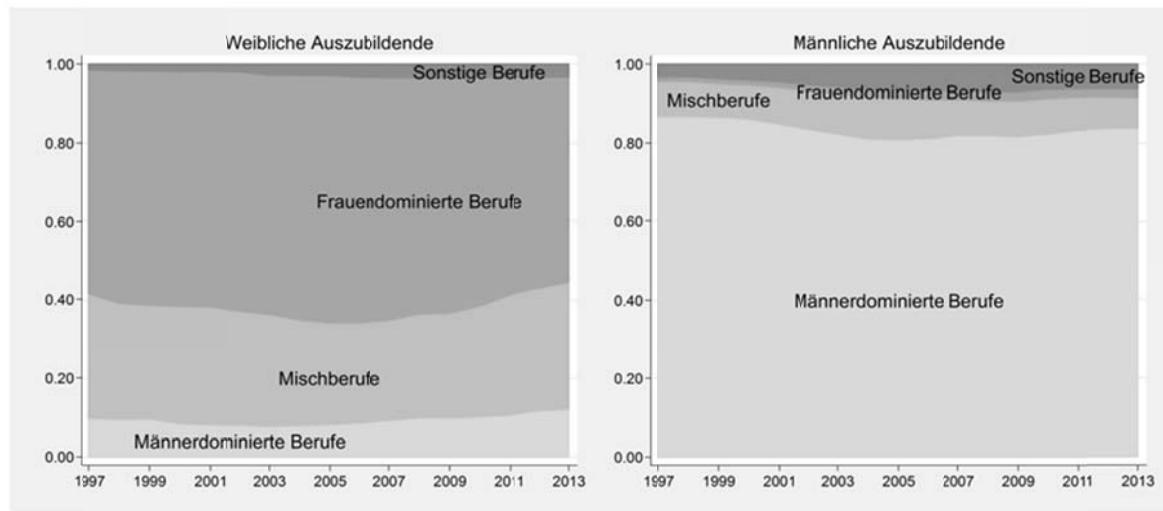
Die Beteiligungsmuster junger Frauen am Ausbildungssystem des Handwerks lassen sich sehr gut auf der Grundlage der offiziellen Vollerhebungsdaten der Berufsbildungsstatistik nachzeichnen. In der Studie wurden dabei Daten verwendet, die vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) zur Verfügung gestellt wurden, da sie eine Reihe zusätzlicher handwerksspezifischer Auswertungen (z.B. nach Anlagen der Handwerksordnung) zulassen.

Der Frauenanteil im Ausbildungssystem des Handwerks beträgt derzeit 22,0 % und sinkt geringfügig seit dem Jahr 2009. Dies ist auf die stark negative Entwicklungstendenz in den zwei größten Ausbildungsberufen der Frauen im Handwerk zurückzuführen: Friseur/-in und Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk. In diesen Ausbildungsberufen sind die Neuabschlusszahlen mit Frauen zwischen 2005 und 2013 um 31 % bzw. 38 % zurückgegangen. Obwohl diese beiden Berufe das Geschehen in der weiblichen Berufsbildungsstatistik nach wie vor dominieren, nimmt ihre Bedeutung im Zeitablauf ab. Da es sich zudem um Berufe handelt, die überwiegend mit Personen mit einem Hauptschulabschluss besetzt werden, ist davon auszugehen, dass ihre Bedeutung in der Auszubildendenstatistik weiter zurückgehen wird. Eine direkte Folge dieser Entwicklung könnte damit auch eine weitere Reduktion des Frauenanteils im Berufsbildungssystem des Handwerks sein.

Frauen konzentrieren sich im Handwerk stark auf wenige Ausbildungsberufe. Im Jahr 2013 entfielen 58,1 % aller bestehenden Ausbildungsverhältnisse mit Frauen auf drei Berufe: Friseur/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk und Bürokauffrau bzw. Bürokaufmann. Unter den Top-Ten-Berufen der Frauen im Handwerk befanden sich jedoch auch vier männerdominierte bzw. überwiegend von Männern besetzte Ausbildungsberufe: Kfz-Mechatroniker/-in, Tischler/-in, Maler/-in und Lackierer/-in sowie Bäcker/-in.

Im Zeitablauf wächst für junge Frauen die Bedeutung von männerdominierten Berufen (Frauenanteil unter 20 %) und von Berufen mit einem gemischten Geschlechterverhältnis (Frauenanteil von 20 % bis 80 %, vgl. Abb. 3). Zwischen 2005 und 2013 stiegen die Neuabschlusszahlen mit Frauen in männerdominierten Ausbildungsberufen des Handwerks um 19,2 % - und das, obwohl sie im Handwerk insgesamt zurückgingen. Hier machte sich die besonders positive Entwicklung in den Berufen Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Tischler/-in und Elektroniker/-in bemerkbar. Im Jahr 2013 haben fast 4 Tsd. Frauen eine Ausbildung in einem männerdominierten Ausbildungsberuf des Handwerks begonnen. Die *Frauenanteile* steigen dagegen besonders stark in einigen Bereichen des Gesundheitsgewerbes und des Lebensmittelgewerbes sowie in den Berufen Raumausstatter/-in, Maler/-in und Lackierer/-in sowie Schilder- und Lichtreklamehersteller/-in.

Abb. 3: Verteilung der Ausbildungsanfänger/-innen im Handwerk auf frauendominierte, männerdominierte und Mischberufe (1997-2013)



*ifh Göttingen*

Quelle: ZDH-Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen und Darstellung

Neben dieser positiven Entwicklung lassen sich jedoch auch Gründe für die Reduktion des Frauenanteils im Handwerk anführen. Zu diesen gehört insbesondere die Tatsache, dass weibliche Auszubildende statistisch gesehen häufiger zu vorzeitigen Vertragslösungen neigen als männliche Auszubildende. Dieser Unterschied wird zwar stark durch das Geschehen im Friseurgewerbe geprägt. Aber auch bei Betrachtung der Gruppe der männerdominierten Berufe zeigt sich ein erhöhtes Risiko einer Vertragslösung bei den Frauen. Insbesondere Maßnahmen, die zur Reduktion der Zahl vorzeitiger Vertragslösungen beitragen, erscheinen daher geeignet, die spätere Zahl der weiblichen Handwerksbeschäftigten zu erhöhen - vorausgesetzt, ihnen wird auch eine entsprechende Beschäftigungsperspektive angeboten.

Dagegen haben Frauen einen höheren Erfolg bei den Gesellinnenprüfungen zu verzeichnen. Die höheren Erfolgsquoten der Frauen zeigen sich gleichermaßen bei Betrachtung von männerdominierten Ausbildungsberufen, auch wenn die Unterschiede hier nicht sehr stark ausgeprägt sind. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass fehlende Prüfungserfolge nicht zu einer weiteren Reduktion der Frauenquote im Handwerk beitragen.

## 5. Frauen im Beschäftigungssystem des Handwerks

Grundlegende Erkenntnisse über die Beteiligung von Frauen am Beschäftigungssystem des Handwerks erlauben nur Befragungsdaten, da die Handwerkszählung hierüber keine Informationen liefert. Die Erkenntnisse in dieser Studie basieren daher auf einer Auswertung von zwei verschiedenen Befragungen, die jeweils einen anderen Analyseschwerpunkt zulassen: auf der ZDH-Strukturumfrage 2013 und auf den BIBB/IAB-Erhebungen 1979-1999 bzw. den BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2005-2012.

Nach den Ergebnissen der ZDH-Strukturumfrage beträgt der Frauenanteil im Beschäftigungssystem des Handwerks 32,1 % und ist damit deutlich höher als im Ausbildungssystem des Handwerks (vgl. Abb. 4).<sup>14</sup> Der Unterschied ist auf zwei Ursachen zurückzuführen. Erstens finden sehr viele Frauen ihren Weg in das Handwerk erst nach einer Lehre in anderen Wirtschaftsbereichen: Von allen im Handwerk tätigen Frauen mit einem Berufsabschluss hat knapp die Hälfte (48,2 %) ihre Lehre außerhalb des Handwerks, vorwiegend in Handels- und Industrieunternehmen, absolviert. Unsere Analysen deuten darauf hin, dass viele dieser Frauen in Handwerksbetrieben kaufmännisch tätig sind. Insbesondere in männerdominierten Handwerkszweigen sorgen die kaufmännisch tätigen Frauen für eine deutliche Erhöhung der Frauenquote. Zweitens beschäftigen Handwerksbetriebe viele un- und angelernte Kräfte sowie viele Frauen, die über keine Berufsausbildung verfügen. Hier kann davon ausgegangen werden, dass insbesondere das beschäftigungsstarke, aber von geringfügiger Beschäftigung geprägte Gebäudereinigerhandwerk eine berufliche Perspektive für viele Frauen bietet, die über keine berufsspezifische Qualifikation verfügen bzw. in ihrem Ausbildungsberuf keine Beschäftigungsmöglichkeit gefunden haben. Knapp 88 % aller im Gebäudereinigerberuf tätigen Frauen sind als ungelernete bzw. angelernte Kräfte tätig.

Zu den Gewerken, in denen Frauen überwiegend als gewerblich-technische Fachkraft oder als Meisterinnen tätig sind, zählen erwartungsgemäß frauendominierte Gewerke (Friseur, Maßschneider, Kosmetiker), das Fotografenhandwerk und das Gesundheitsgewerbe. Auffällig ist bei der Analyse der einzelnen Gewerke, dass Frauenanteile unter den technisch-gewerblichen Fachkräften insgesamt etwas höher ausfallen als in der Gruppe der Meister/-innen. Dies deutet darauf hin, dass Frauen der Schritt in die Selbstständigkeit bzw. in die Position einer angestellten Meisterin seltener gelingt, als dies bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist. Dieses Ergebnis gilt nicht nur für gemischt besetzte Handwerke wie z.B. das Gesundheitsgewerbe, sondern auch für überwiegend von Frauen besetzte und frauendominierte Gewerbe. Mit anderen Worten: Auch in „ihren Domänen“ schaffen die Handwerksfrauen nur unterproportional häufig den Aufstieg in die leitenden Positionen. Im Durchschnitt der 39 wichtigsten Handwerksgewerke liegt der Frauenanteil in der Gruppe der Meister/-innen bei 12,7 % und in der Gruppe der technisch-gewerblichen Fachkräfte bei 18,6 %.

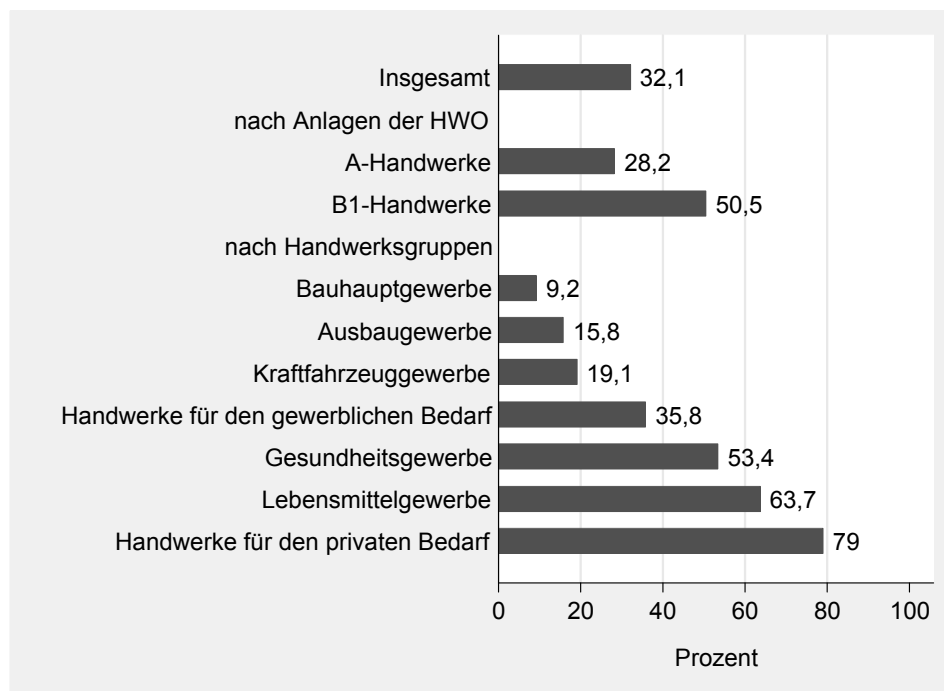
Abhängig beschäftigte Frauen sind nach den Ergebnissen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 im Handwerk mehrheitlich in Teilzeit tätig (zu 58,3 %), während Männer fast ausschließlich Vollzeitverträge haben (zu 87,6 %). Die Untersuchung

---

<sup>14</sup> Diese Punktschätzung basiert auf den Ergebnissen zu 39 Gewerken der Anlagen A und B1 der Handwerksordnung, an die die ZDH-Strukturumfrage gerichtet war.

der Strukturmerkmale von frauen- und männerdominierten Gewerken liefert ebenfalls das Ergebnis, dass frauendominierte Gewerbe zum großen Teil in Teilzeit betrieben werden. In männerdominierten Handwerken sind Teilzeitarbeitsverhältnisse eher die Ausnahme. Da sich in Studien zu den Bestimmungsfaktoren der Erwerbstätigkeit von Frauen zeigt, dass Teilzeitmodelle sehr häufig von Müttern genutzt werden,<sup>15</sup> kann vermutet werden, dass das Fehlen solcher Modelle in vielen Gewerken die Erwerbschancen von Frauen reduziert. Zentral erscheint in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen gerade in diesen Handwerken voranzutreiben - auch wenn dies aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur des Handwerks eine besondere Herausforderung darstellt.

Abb. 4: Frauenanteile im Beschäftigungssystem des Handwerks nach Anlagen der HWO und Handwerksgruppen (2013)



*ifh Göttingen*

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

Sehr viele Frauen verlassen das Handwerk nach abgeschlossener Ausbildung bzw. im Laufe ihres Erwerbslebens. Über 70 % der ehemals im Handwerk ausgebildeten und weiterhin erwerbstätigen Frauen waren im Jahre 2012 nicht mehr im Handwerk tätig. Die absolute Mehrheit derjenigen Frauen, die das Handwerk verlassen, gehen dabei einer Erwerbstätigkeit nach, die ihrer eigenen Einschätzung nach mit dem Ausbildungsberuf nichts mehr zu tun hat. Die Abwanderung aus dem Handwerk ist damit für Frauen weitgehend mit einem Verlust des in der Ausbildung angeeigneten Humankapitals verbunden und hat gleichzeitig eine weitere Reduktion der Frauenquote im Handwerk zu Folge. Die Steigerung der Frauenquote im Handwerk kann daher insbesondere dann erreicht werden, wenn es gelingt, qualifizierte weibliche Fachkräfte dauerhaft an das Handwerk zu binden.

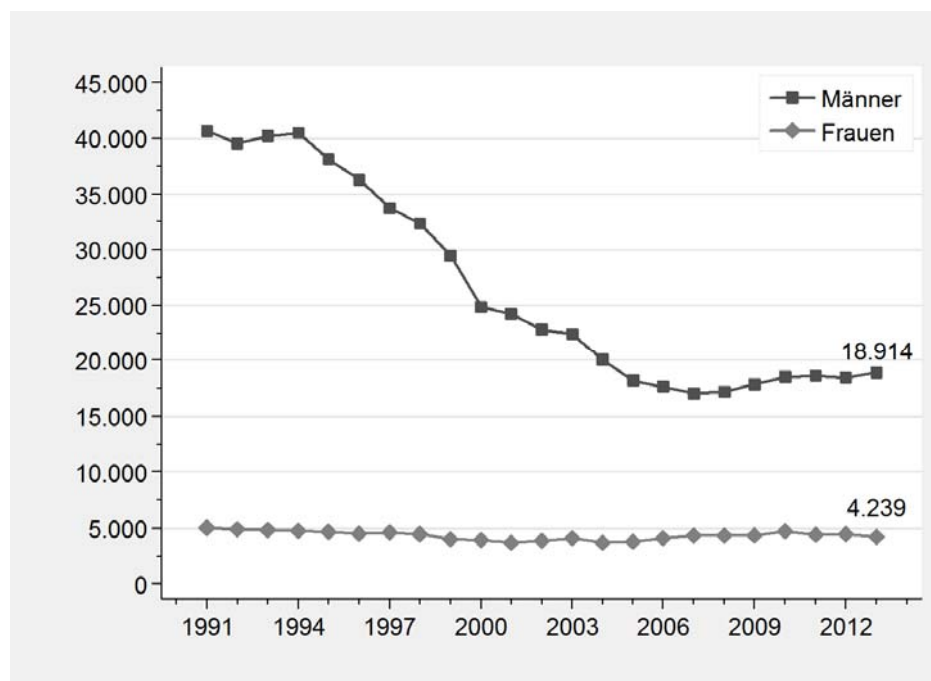
<sup>15</sup> Insbesondere von denjenigen, die nach einer Familienphase wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, vgl. Vogel, C. (2009), S. 171.

## 6. Weiterbildungsverhalten von Frauen im Handwerk

Etwa 4,2 Tsd. Frauen haben im Jahr 2013 eine Meisterinnenprüfung im Handwerk bestanden. Der Frauenanteil in der Statistik der bestandenen Meisterinnen- und Meisterprüfungen im Handwerk beträgt aktuell 18,3 % und sinkt leicht seit dem Jahr 2010. Zwischen 1991 und 2010 ist der Frauenanteil an diesen Fortbildungsprüfungen allerdings dynamisch gestiegen - ausgehend von einem vergleichsweise geringen Niveau von 11 % im Jahr 1991. Dieser Anstieg resultierte jedoch in erster Linie aus einem sehr starken Rückgang der Zahl bestandener Meisterprüfungen bei männlichen Gesellen und nahezu unveränderter Zahl bestandener Meisterinnenprüfungen bei Gesellinnen (vgl. Abb. 5).

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

Abb. 5: Entwicklung der Zahl bestandener Meisterinnen- und Meisterprüfungen im Handwerk (1991-2013)



*ifh Göttingen*

Quelle: ZDH-Fortbildungsstatistik, eigene Darstellung

Insgesamt kann festgehalten werden, dass der geringere Frauenanteil in der Meister/-innen-Statistik im Vergleich zur Auszubildendenstatistik nicht als ein Hinweis auf das geringere Interesse der Frauen an beruflichen Fortbildungen oder auch als Zeichen größerer Schwierigkeiten der Frauen, einen Fortbildungswunsch zu realisieren, gewertet werden sollte. Dieser geringere Anteil ist primär eine Folge des spezifischen Berufswahlverhaltens der Frauen im Handwerk: Viele Berufsanfängerinnen werden in kaufmännischen Berufen aus-

gebildet, in denen die Möglichkeit einer Meisterinnenfortbildung nicht gegeben ist. Im gewerblich-technischen Bereich unterscheidet sich aktuell die Meisterinnen-Gesellinnen-Quote nicht von der Meister-Gesellen-Quote. Die Tatsache, dass Frauen derzeit lediglich einen knapp 13-prozentigen Anteil an den als Meister/-innen tätigen Handwerker/-innen haben, liegt folglich nicht am unzureichenden Fortbildungsverhalten junger Berufseinsteigerinnen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass dieses Ergebnis zum einen durch die Erwerbstätigkeitsmuster von älteren Frauen geprägt wird, welche die Meisterinnenprüfungen statistisch gesehen seltener abgelegt haben. Zum anderen sollte jedoch im Rahmen eines weitergehenden Forschungsvorhabens gezielt untersucht werden, wie gut es jungen Meisterinnen derzeit gelingt, das mit dem Meister/-innenbrief verbundene Potenzial einer leitenden oder selbstständigen Tätigkeit tatsächlich auszuschöpfen bzw. welche Hürden und Hemmnisse damit verbunden sind.

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

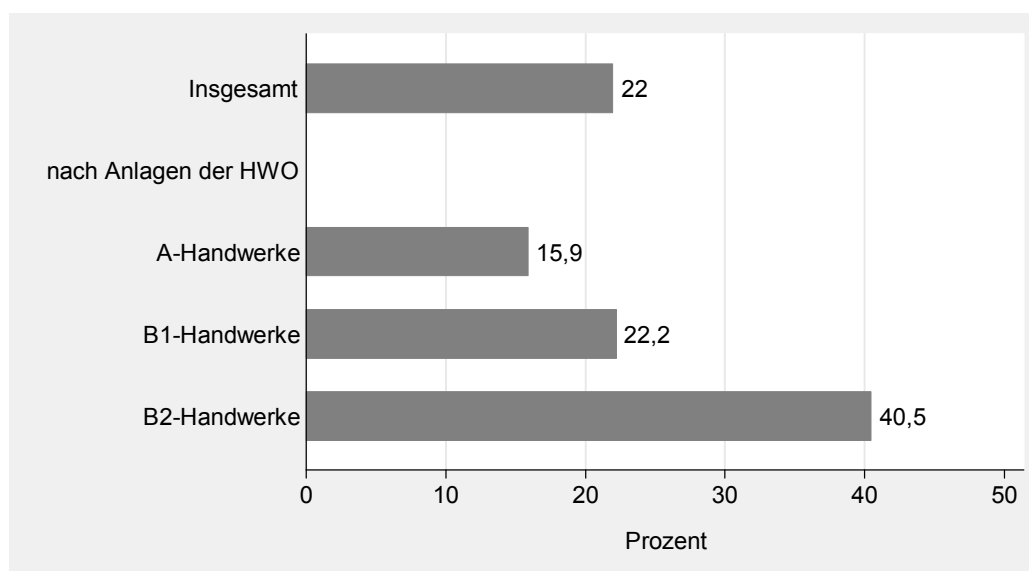
## 7. Frauen als Inhaberinnen im Handwerk

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

Daten zu Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern im Handwerk finden sich jedoch in den Handwerksrollenverzeichnissen, die von den Handwerkskammern geführt werden. Für dieses Projekt konnte eine Sonderauswertung der Handwerksrollen von sechs niedersächsischen Handwerkskammern durchgeführt werden. Um einen zeitlichen Vergleich zu gewährleisten, wurden die so gewonnen Erkenntnisse den Ergebnissen der Handwerkszählung 1994/5 des Statistischen Bundesamtes gegenübergestellt. Damals wurden - im Gegensatz zu heute - die tätigen Inhaber/-innen und Mitinhaber/-innen auch getrennt nach dem Geschlecht ausgewiesen. Darüber hinaus wurde eine Umfrage bei Gründenden im Handwerk aus dem Jahr 2010, die bisher nicht in allen Facetten ausgewertet worden ist, für diese Studie herangezogen.<sup>16</sup>

Nach den Ergebnissen der Rollenauswertung steht etwa 22 % der niedersächsischen Handwerksbetriebe eine Frau vor (vgl. Abb. 6). Der Frauenanteil unterscheidet sich zwischen den drei Handwerkssektoren erheblich. Bei den zulassungspflichtigen A-Handwerken beträgt er lediglich 15,9 %, bei den zulassungsfreien B1-Handwerken liegt er bei 22,2 %. Der höchste Anteil wird jedoch im handwerksähnlichen Gewerbe (B2-Handwerke) erreicht (40,5 %).

Abb. 6: Anteil frauengeführter Betriebe im niedersächsischen Handwerk (2013)



*ifh Göttingen*

Quelle: Rollenabfrage niedersächsische Handwerkskammern 2014, eigene Berechnungen und Darstellung

<sup>16</sup> Ergebnisse aus dieser Umfrage wurden vor allem vorgestellt in: Müller, K. u. a. (2011) und in Müller, K. (2014).



Etwa 24 % der Gründungen werden von Frauen vorgenommen, der Frauenanteil an den Gründenden ist im Zeitablauf tendenziell gestiegen.

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

Beim Vergleich der Frauenanteile in der Gruppe der Auszubildenden, Meister/-innen und Inhaber/-innen wird deutlich, dass heute im Gegensatz zu früher relativ viele Frauen eine Meisterinnen-Prüfung ablegen, aber den Schritt in die Selbstständigkeit weiterhin seltener wagen als ihre männlichen Kollegen. Hierfür mögen verschiedene Gründe maßgeblich sein. Sicher sind viele Frauen risikoaverser und scheuen häufig die Verantwortung, die mit dem Schritt in die Selbstständigkeit verbunden ist. Womöglich verzichten Frauen auch auf die Selbstständigkeit, da sie sich stärker in der Verantwortung gegenüber ihrer Familie sehen.

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

## **8. Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel einer besseren Ausschöpfung der Frauenpotenziale im Handwerk**

Auf Basis der Erkenntnisse der statistischen Analysen konnten in der Studie zentrale Handlungsfelder zur Steigerung der Frauenquote im Handwerk identifiziert und Empfehlungen hinsichtlich der möglichen Unterstützungsmaßnahmen ausgesprochen werden. Sie sind in der folgenden Übersicht dargestellt und lassen sich wie folgt zusammenfassen:

(1) Die frühzeitige und systematische Begleitung der Berufsorientierungsprozesse von jungen Frauen mit dem Ziel, das Berufswahlspektrum von Schulabsolventinnen zu erweitern und eine bewusste Berufswahl zu ermöglichen, ist als das zentrale Handlungsfeld zu nennen. Hierbei gilt es vor allem, Schülerinnen aller Schultypen praktische Erfahrungen in unterschiedlichen Berufsfeldern (auch in kleineren Gewerken) zu ermöglichen. Eine gendersensible Berufsdarstellung und Begriffsverwendung könnte dabei helfen, die weiterhin bestehende „Geschlechtertypologie“ der Berufe zu reduzieren. Eine Stärkung der Willkommenskultur in den Handwerksbetrieben würde ferner zur Verbesserung der Einmündungschancen von Frauen in männerdominierte Segmente des dualen Systems beitragen.

(2) Vor dem Hintergrund der Erkenntnis, dass Frauen häufiger als Männer zu vorzeitigen Vertragslösungen neigen und das Handwerk häufiger als Männer verlassen, gilt es ferner, die für die Ausbildung gewonnenen Berufsanfängerinnen erfolgreich bis zum Abschluss zu führen und anschließend im Handwerk zu halten. Hierfür sind insbesondere Maßnahmen zur Unterstützung während der Ausbildungsphase sowie Verbesserungen in der Vernetzung zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben zu empfehlen. Eine zentrale Rolle in diesem Prozess könnten die Ausbildungs- oder Betriebsberater/-innen der Handwerkskammern einnehmen. In diesem Fall wäre die Stärkung ihrer Mediations- und Genderkompetenz empfehlenswert.

(3) Schließlich gilt es, Frauen verstärkt für die Rolle der Betriebsinhaberinnen im Handwerk zu gewinnen. Hier bedarf es einerseits Vorbilder, sowohl in der medialen Präsenz als auch in den Handwerksorganisationen. Andererseits ist eine Verbesserung der zielgruppenspezifischen Gründungsberatung zu empfehlen, welche die besonderen Probleme der gründenden Frauen besser aufgreifen kann.

## Zentrale Handlungsfelder zur besseren Ausschöpfung der Frauenpotenziale im Handwerk (mit möglichen Handlungsansätzen)

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

### (1) Berufsorientierung begleiten, gendersensible Berufsdarstellung fördern

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

### (2) Kulturwandel in den Betrieben anstoßen, Willkommenskultur etablieren

- In der Handwerkspresse: Artikel über Erfahrungen der Betriebe, die Frauen in männerdominierten Gewerken ausbilden bzw. beschäftigen <sup>B, H</sup>
- Leitfaden über bestehende Regelungen bei Ausbildung und Einstellung von Frauen erstellen <sup>H, BA</sup>

### (3) Nachfragepotenzial stärker ausschöpfen

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

### (4) Vorzeitigen Vertragslösungen vorbeugen

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

### **(5) Verbleib der weiblichen Fachkräfte im Handwerk fördern**

- Vernetzung zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Handwerksbetrieben stärken <sup>H, B</sup>
- Berater/-innen der Handwerkskammern als zentrale Ansprechpartner/-innen und Vermittler/-innen für junge handwerkliche Nachwuchskräfte etablieren <sup>P, BA, H, B</sup>
- Übernahmegespräche mit Auszubildenden frühzeitig führen <sup>B</sup>
- Teilzeitmodelle der Erwerbsarbeit auch in männerdominierten Gewerken (weiter) ausbauen <sup>B, H, P</sup>
- Möglichkeiten betriebsnaher Kinderbetreuungsangebote ausbauen <sup>P, H</sup>

### **(6) Die Motivation zur Selbstständigkeit steigern, Beratung von Inhaberinnen und Gründerinnen verbessern**

- „Chefinnenfrühstücke“ durch Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften mit UnternehmerFrauen im Handwerk, Inhaberinnen, Töchtern, Meisterinnen anbieten <sup>H</sup>
- Landesweite Artikelserie im NH „Erfolgreiche Frauen im Handwerk“ starten <sup>H</sup>
- Gründerinnenprämie für Frauen in männerdominierten Berufen (nach dem Vorbild einer ähnlichen Prämie in NRW, wobei die Prämie an die Schaffung eines SV-Arbeitsplatz gekoppelt werden könnte) einführen <sup>P, H</sup>
- „Gründerin des Jahres im Handwerk“ auf den Meister/-innen-Feiern der Handwerkskammern auszeichnen <sup>H</sup>
- Beratungseinrichtungen für frauenspezifische Fragen sensibilisieren („train the trainer“) <sup>P, H</sup>
- Beratung der Handwerkskammern mit genderspezifischer Gründungsberatung vernetzen <sup>P, H</sup>
- Seminar „Soziale Absicherung von Selbstständigen unter besonderer Berücksichtigung von Frauen“ anbieten <sup>H</sup>
- Regelmäßige und flächendeckende Existenzgründerinnentage (möglichst in Kombination mit anderen Trägern) anbieten <sup>P, H</sup>
- Die Absicherung bei mutterschutzbedingten Erwerbsunterbrechungen verbessern („Betriebshelfer/-in“) <sup>P, H</sup>

**(7) Inhaberinnen und Gründerinnen in den Handwerksorganisationen stärker berücksichtigen**

- Feste Ansprechpartner/-innen für das Thema „Inhaberinnen“ in den Handwerksorganisationen <sup>H</sup>
- Mehr Frauen für die Organe der Handwerkskammern (Möglichkeiten gewerkespezifischer Frauenquote sollten geprüft werden) gewinnen <sup>H</sup>
- Regionalgruppen „UFH“ durch Handwerkskammern und Kreishandwerkerschaften geregelt unterstützen <sup>P, H</sup>
- Frauenspezifische Aspekte auf den Internetseiten der Handwerksorganisationen stärker berücksichtigen <sup>H</sup>
- Darstellung traditioneller Rollenbilder in den handwerklichen Publikationen vermeiden <sup>P, H, B</sup>

**(8) Verbesserungen in der Handwerksstatistik und -forschung**

- Erweiterung der Handwerkszählung um Genderaspekte (Inhaberinnen, weibliche Beschäftigte) <sup>P</sup>
- Regelmäßige Auswertung der Handwerksrollen nach Geschlecht des Inhabenden <sup>H</sup>
- Erstellung einer Studie über Unternehmerfrauen im Handwerk. Hier besteht ein besonders hohes Wissensdefizit. <sup>P, H</sup>

## 9. Literatur

- Beicht, U. und Walden, G. (2012): Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 108 (4), S. 494-510.
- Beicht, U. und Walden, G. (2014): Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. In: BIBB-Report 4/2014.
- BIBB (Hrsg.) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- BIBB (Hrsg.) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Friedrich, M. (2004): BIBB-Schulabgängerbefragung 2004, suf\_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg./Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Friedrich, M. (2005): BIBB-Schulabgängerbefragung 2005, suf\_1.0, Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg./Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Friedrich, M. (2006): BIBB-Schulabgängerbefragung 2006; suf\_1.0, Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.); GESIS Köln, Deutschland (Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Friedrich, M. (2008): BIBB-Schulabgängerbefragung 2008, suf\_1.0, Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg./Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Friedrich, M. (2009): Berufliche Pläne und realisierte Bildungs- und Berufswege nach Verlassen der Schule. Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004 bis 2006. Bielefeld.
- Friedrich, M. (2010): BIBB-Schulabgängerbefragung 2010, suf\_1.0, Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg./Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Friedrich, M. (2013): BIBB-Schulabgängerbefragung 2012, suf\_1.1, Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.); GESIS Köln (Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Glasl, M. (2003): Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung (Handwerkswirtschaftliche Reihe Band 116), hrsg. v. Ludwig-Fröhler-Institut Abteilung für Handwerkswirtschaft, München.
- Glasl, M. (2005): Frauen als wichtigstes Arbeitskräfte-Potenzial im Handwerk, in: Bertelsmann Stiftung und Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): Strategien für ein zukunftsfähiges Handwerk - Führung mit Perspektive: im Betrieb - am Markt - in der Gesellschaft, Gütersloh, S. 88-92.
- Hieber, H. (2009): Ausbildung zum Handwerker: Die Handwerker- und Kunstgewerbeschule und die Mädchengewerbeschule in Dortmund (1880-1933), in: Beckmann, U.; Hufschmidt, A. u. a. (2009): Frauen im Handwerk. Perspektiven der Forschung - Beiträge der Tagung im LWL-Freilichtmuseum Hagen vom 13. bis 14. November 2008 (Forschungsbeiträge zu Handwerk und Technik, Band 19), hrsg. v. LWL-Freilichtmuseum Hagen, Hagen, S.73-86.
- Hofmann, V. (2009): Frauen in handwerklich orientierten Textilberufen - Geschlechterspezifische Segmentierung?, in: Beckmann, U.; Hufschmidt, A. u. a. (2009): Frauen im Handwerk. Perspektiven der Forschung - Beiträge der Tagung im LWL-Freilichtmuseum Hagen vom 13. bis 14. November 2008 (Forschungsbeiträge zu Handwerk und Technik, Band 19), hrsg. v. LWL-Freilichtmuseum Hagen, Hagen, S.123-134.

- Hufschmidt, A. (2009): Frauen im Handwerk - Aspekte einer vielschichtigen Beziehung, in : Beckmann, U.; Hufschmidt, A. u. a. (2009): Frauen im Handwerk. Perspektiven der Forschung - Beiträge der Tagung im LWL-Freilichtmuseum Hagen vom 13. bis 14. November 2008 (Forschungsbeiträge zu Handwerk und Technik, Band 19), hrsg. v. LWL-Freilichtmuseum Hagen, Hagen, S.11-26.
- KMK (2013): Dokumentation 200: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012-2025; [http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dokumentation\\_Nr.\\_200\\_web.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dokumentation_Nr._200_web.pdf), letzter Zugriff am 03.12.2014.
- Kruse, A. u. a. (Hrsg.) (2009): Gründerinnen im Handwerk. Analyse, Entwicklung und Erprobung von genderorientierten Qualifizierungs- und Transfermaßnahmen für Multiplikatorinnen im Handwerk, Bielefeld.
- Kucera, G. (1997): Probleme und Möglichkeiten der Humankapitalbildung im Handwerk - unter besonderer Berücksichtigung der Frauen, in: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.) (1997): Der Faktor Humankapital im Handwerk (Kontaktstudium Wirtschaftswissenschaft 1996), Duderstadt, S.35-75.
- Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (1996): Nicht vom Himmel gefallen: Meisterinnen im Handwerk - Studie zur Unterrepräsentanz von Frauen in Meisterinnen- und Meisterkursen, Düsseldorf.
- Müller, K. (2012): Analyse der Handwerkszählung 2008, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 85, Duderstadt.
- Müller, K. (2014): Stabilität und Ausbildungsbereitschaft von Existenzgründungen im Handwerk, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 94, Duderstadt.
- Müller, K. u. a. (2011): Der Generationswechsel im Mittelstand im demografischen Wandel, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 83, Duderstadt.
- NEXUS Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung (Hrsg.) (2000): Auswahl- und Einstellkriterien von Auszubildenden und Gesellen/innen in Handwerksbetrieben - Eine empirische Studie unter Handwerksmeistern/innen, Berlin.
- Paulus, J. (2009): Frauen im Handwerk: Berufsausbildung in der Bundesrepublik, in: Beckmann, U.; Hufschmidt, A. u. a. (2009): Frauen im Handwerk. Perspektiven der Forschung - Beiträge der Tagung im LWL-Freilichtmuseum Hagen vom 13. bis 14. November 2008 (Forschungsbeiträge zu Handwerk und Technik, Band 19), hrsg. v. LWL-Freilichtmuseum Hagen, Hagen, S.87-98.
- Rudolph, A. (2000): Wirtschaftsfaktor mitarbeitende Partnerinnen (Schriften und Materialien zu Handwerk und Mittelstand, Heft 3), Essen.
- RWI (2012): Analyse der Ergebnisse der Unternehmensregisterauswertung Handwerk 2008. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Essen.
- Statistisches Bundesamt (2014): Produzierendes Gewerbe - Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk, Berichtsjahr 2011 (Fachserie 4, Reihe 7.2), Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2015): Ergebnis der Abfrage bei der Datenbank Genesis Online, Ergebnis Nr. 122111-0001, letzter Zugriff am 20.02.2015.
- Vogel, C. (2009): Teilzeitbeschäftigung - Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 42, S. 170-181.
- Zoch, B. (2010): Rolle und Bedeutung von mitarbeitenden Familienangehörigen im deutschen Handwerk - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung von Handwerksbetrieben aus zehn Kammerbezirken, hrsg. v. Ludwig-Fröhler-Institut Abteilung für Handwerkswirtschaft, München.