



UFH Landesverband NRW e.V. UNTERNEHMERFRAUEN IM HANDWERK

Öffentliche Anhörung der Enquetekommission VI

„Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nordrhein-Westfalen“

zu „Fachkräftesicherung und Arbeitswelt im Handwerk“

am 29. April 2016

10.30 Uhr, Plenarsaal

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3728

A27

Stellungnahme Fragenkatalog

2. Wer wird Unternehmerin bzw. Unternehmer in Handwerk und Mittelstand? Wie können potenzielle Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für Gründung und Nachfolge im Handwerk gewonnen werden?

Zunächst einmal sprechen wir bei Neugründungen im Handwerk von den klassischen Meisterinnen und Meistern, die ihr Handwerk erlernt haben und ausüben.

Eine weitere große Gruppe in Handwerk und Mittelstand sind die Unternehmerfrauen im Handwerk, früher als mitarbeitende Unternehmerehefrau bezeichnet, heute als Mitunternehmerin anzusehen. Sie leiten und lenken das Unternehmen außerhalb der praktischen Tätigkeiten im Handwerk, führen also das Management im Betrieb von der Rechnungsstellung, der Personalführung, der Buchhaltung, Kundenberatung usw. Eine Vielzahl der Betriebe könnte nicht bestehen, wenn sie nicht auf die Führung einer Unternehmerfrau zählen könnten.

Jeder selbständige Handwerksmeister lässt spätestens bei Buchhaltungsthemen ein Wort über seine mitarbeitende Ehefrau fallen, denn sie ermöglicht ihm und dem Betrieb eine große Flexibilität.

In der Regel gründet ein Handwerksmeister, eine Handwerksmeisterin das Unternehmen. Die Führungsebene liegt in der Regel jedoch bei beiden Ehepartnern gemeinsam. Diese Konstellation bietet einen großen Vorteil: Der Ehepartner kann zunächst noch in seinem Beruf tätig sein und durch sein Einkommen eventuell finanzielle Aufbauhilfe leisten bzw. für den Lebensunterhalt sorgen.

Gerade bei Quereinsteigern ist dieses Modell sehr erfolgreich.



UFH Landesverband NRW e.V. UNTERNEHMERFRAUEN IM HANDWERK

3. Welche Strategien und Maßnahmen wären sinnvoll, um neue, bisher unterrepräsentierte Zielgruppen für eine Ausbildung, eine Tätigkeit, eine Betriebsübernahme oder Neugründung im Handwerk zu gewinnen? Zum Beispiel:

☞ Beispiel Frauen :

Frauen sind nicht mehr Exoten im Handwerk. Ihr Anteil am Gesamthandwerk beträgt bereits 30 %.

Allein 20 % der Meisterbriefe gehen an Frauen.

Der prognostizierte und teilweise bereits spürbare Fachkräftemangel macht es möglich, die Zielgruppe Frauen verstärkt in den Blick zu nehmen. Leider fehlt dieser Weitblick noch bei vielen Handwerksmeistern.

Dabei ergeben sich gerade bei der Einstellung von Handwerkerinnen große Vorteile:

- Familienfreundlichkeit in einem Betrieb wird durch einen höheren Frauenanteil automatisch gelebt.
- Bei der Mitarbeiterproduktivität erreichen familienfreundliche Unternehmen höhere Werte.
- Frauen, die sich für einen männertypischen Beruf entscheiden, haben sich sehr bewusst dafür entschieden. Daher sind sie motivierter und wissen, worauf sie sich einlassen. In der Regel werfen sie bei Schwierigkeiten daher nicht so schnell das Handtuch.
- Gemischte Teams arbeiten erfolgreicher und produktiver. Sie profitieren von den verschiedenen Erfahrungshintergründen und Problemlösungsstrategien.
- Technisches Verständnis und handwerkliches Geschick sind nicht mit dem biologischen Geschlecht verknüpft.
- Mädchen und Frauen haben seit Jahren die besseren Abschlüsse.
- Köpfchen kann oftmals Muskelkraft ersetzen.



UFH Landesverband NRW e.V. UNTERNEHMERFRAUEN IM HANDWERK

Auch bei der Kundenbindung gibt es große Vorteile, denn Frauen haben klare Stärken. Kommunikation und soziale Kompetenzen sind besser ausgeprägt

Um diese Bilder im Handwerk noch bewusster zu machen, sollten die bisherigen guten Maßnahmen weiter gefördert und erfolgreich als Ganzes zusammengeführt werden.

Netzwerk Frau und Beruf , Familie@Beruf usw.

Es müssen noch mehr Mädchenbilder entsprechend z.B. der Imagekampagne Handwerk verbreitet werden.



Die Motivationsförderung bei Handwerksmeistern zur Ausbildung von Frauen im Handwerk ist – wie bereits erwähnt – durchaus noch ausbaufähig. Hier benötigen wir spezielle direkte Ansprachen, Motivationsförderungsprogramme zur Ausbildungsbereitschaft von weiblichen Auszubildenden in Form von Schulungsangeboten, Förderbeiträgen, speziellen Betriebsberatungen.

Doch nicht nur die Handwerksmeister benötigen spezielle Anreize. Da auch in den Schulen das Handwerk einen geringen Stellenwert hat und eindeutig unterrepräsentiert ist, müssten auch hier entsprechende Programme aufgelegt und das Thema Ausbildung im Handwerk einen ganz anderen Stellenwert erhalten. Viele Abiturienten wären in einem Handwerk besser aufgehoben als in einem Studium an einer Universität, zu dem sie (oder ihre Eltern) durch den Akademisierungswahn unserer Gesellschaft getrieben werden mit der Folge, dass unser Bildungsniveau sich kontinuierlich verringert.

Es gibt leider immer weniger Lehrer, die in Bereichen des Handwerks ausgebildet sind, wie z.B. Holzverarbeitung, Metallverarbeitung, textiles Werken oder Hauswirtschaft. Unterricht in diesen Fächern findet in den meisten Schulen nicht mehr statt.

Für den Entscheidungsprozess für eine Ausbildung im Handwerk brauchen wir flexiblere Praktikazeiten in den Schulen. Es darf nicht sein, dass der Entscheidungsprozess für einen Beruf mit einem Entscheid zu weiterführenden Schulen immer weiter nach hinten verlegt wird. Unserem Nachwuchs wird zukünftig die Eigenständigkeit fehlen.

1.Vorsitzende
Tatjana Lanvermann
Schulstr.10
46325 Borken
02867 9744-18
tatjana@lanvermann.de

Geschäftsführerin
Jutta Schmidt
Beecker Straße 148
47166 Duisburg
0203 553335
gerhard.schmidt.gmbh@t-online.de

Geschäftsstelle:
Kreishandwerkerschaft
Borken-Bocholt
Europaplatz 17
46399 Bocholt
bocholt@kh-borken.de

Bankverbindung
Volksbank Rhein- Ruhr eG
IBAN DE153506038651787400 09
BIC GENODED1VRR
Internet:
www.ufh-nrw.de



UFH Landesverband NRW e.V. UNTERNEHMERFRAUEN IM HANDWERK

Auch Handwerk/Industrie 4.0 hat deutliche Anforderungen im Praxisbezug. Fachkräfte benötigen weniger einen akademischen Bildungsbezug.

Nachwuchssicherung im Handwerk beginnt schon mit der Begeisterung für das Handwerk im Kleinkindalter. Hier sind bereits spezielle Programme von den Unternehmerfrauen in Form einer „Kindergartentasche“ mit einer Präsentation von Handwerksberufen im Umlauf.

Alle diese Maßnahmen stehen im Bezug zum Fachkräfteaufbau.

Warum gehen die Gründungszahlen zurück? Welche Maßnahmen müssen wir ergreifen?

Frauen benötigen erwiesenermaßen in der Gründungsphase einen geringeren Kapitalbedarf, dafür aber eine höhere Kapitalabsicherung. Spezielle Fördermaßnahmen könnten hier bereits helfen.

Einen weiteren Anreiz zur Gründung könnte durch eine Betriebshilfe für Unternehmer geschaffen werden, wie ein vom LV UFH Thüringen angestoßenes Projekt aufzeigt. Unvorhergesehene Ereignisse stellen für Unternehmerinnen und Unternehmer in kleinen Betrieben eine große Herausforderung dar. Bei Krankheit, Mutterschaft, Erziehungszeiten, kann die Existenz eines Betriebes gefährdet werden. Die Unterstützung sollte eine kostenlose Ersatzkraft beinhalten, die die Betriebsführung während der Ausfallzeit aufrechterhält. (siehe auch Positionspapier LV UFH Thüringen).

4. Wie kann die Arbeit in kleinen und mittleren Unternehmen des Handwerks attraktivere Rahmenbedingungen bieten? Zum Beispiel durch:

Attraktive Rahmenbedingungen z.B. durch **veränderte Ausgestaltung der Vergütungsstrukturen**

Ehegattensplitting überdenken

Frauen, die in eine geringere Steuerklasse eingestuft werden, sind unmotiviert, wenn sie mit den hohen Steuerbelastungen konfrontiert werden.

Kalte Progression. Einkommensverlust trotz Gehaltserhöhung

Auch hier sinkt die Motivation bei Unternehmern und Arbeitnehmern. Eine Lohnsteigerung sollte immer zu Lohngewinn und nicht zu Verlusten führen. Gerade in den geringeren Gehaltsklassen führt der Lohn noch zur Motivationssteigerung.



UFH Landesverband NRW e.V. UNTERNEHMERFRAUEN IM HANDWERK

[Lebensarbeitszeitkonten so gestalten, dass sie in der Praxis für jedermann anwendbar sind.](#)

Es gibt schon einige entsprechende Angebote, Lebensarbeitszeitkonten in Betrieben zu führen. Diese Modelle sind in der Regel aber nicht für kleinere Betriebe geeignet, da der Aufwand sehr hoch ist.

Fortbildungs- und Aufstiegsperspektiven

Bei Meisterschulen weitere staatliche Förderungen einfließen lassen. Gleiche Förderung von Meisterschule und Studium. Der Unterschied zwischen Meister BAföG und Studien BAföG ist zu groß.

Der Besuch einer Meisterschule in Handwerk birgt einen hohen finanziellen Aufwand, den ein Student nicht zu leisten hat.

Vereinbarkeit von Familien und Beruf

[Flexible Arbeitszeitgestaltung in Teamabsprache mit Mitarbeitern](#)

Mitarbeiter im Handwerk können kreative Ideen zur Arbeitszeitgestaltung einbringen und hier sogar noch den Kundenwünschen gerecht werden.

[Verlängerte Urlaubsansprüche bei Familien mit schulpflichtigen Kindern](#)

Für die Ferienzeiten der Kinder benötigen die Familien Betreuungsangebote. Daher ist es notwendig, weitere Betreuungsangebote zu schaffen oder eine Lösung mit Mehrurlaub für Eltern schulpflichtiger Kinder anzudenken. Diese darf aber nicht zu einer weiteren Belastung der Unternehmer führen.

Work-Life-Balance

Mehrurlaub für Eltern ermöglicht mehr Familienbalance

Altersgerechtes Arbeiten

Die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten führt zu einem flexibleren Einstieg ins Rentenalter.

Änderung der Betriebs- und Führungskultur sowie der Betriebsabläufe

Viele Abläufe sind eingefahren und nicht mehr zeitgemäß. Eine Anpassung an die neuen Lebens- und

Arbeitsabläufe können einen attraktiven Rahmen für eine Ausbildung und Tätigkeit im Handwerk schaffen.

Branchenübergreifender und internationaler Austausch

[Weitere Förderung des Lehrlingsaustausches](#)



UFH Landesverband NRW e.V. UNTERNEHMERFRAUEN IM HANDWERK

Projekte dieser Art sollten weiterhin gefördert und ausgebaut werden. Gerade Auszubildende sehen in einem Auslandsaufenthalt einen besonderen Anreiz. Drei Wochen Tätigkeit in einem fremden Ausbildungsbetrieb in einem fremden Land stellen den Azubi vor neue Herausforderungen. Der Austausch fördert die Selbständigkeit und die natürliche Neugier.

5. Wie können die Alters- und soziale Absicherung für abhängig Beschäftigte Handwerkerinnen und Handwerker sowie für Betriebseigentümerinnen und Eigentümer verbessert werden? (zum Beispiel bessere Rahmenbedingungen für private Vorsorge durch Betriebsrenten oder Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen und am Unternehmensgewinn)

Alterspflichtversicherung für Unternehmer

Zurzeit haben wir im Handwerk einen hohen Anteil von älteren Unternehmern auch über 70 Jahre. Nicht alle haben sich in der notwendigen Weise für das Alter abgesichert. Viele führen ihre Betriebe nur deshalb weiter, weil sie über keine ausreichende Altersversorgung verfügen.

Entweder hatten sie damals kein Geld, um in die Altersversorgung einzuzahlen oder diese wurde bereits für Zahlungen an Banken als Bürgschaft u.ä. oder bei schlechter Geschäftslage aufgebraucht. In diesen Fällen wird dann immer der Begriff „unternehmerisches Risiko“ angeführt, doch wenn wir mehr Meister als Gründer begeistern wollen, müssen wir auch für sie eine sozial gerechte und flexible Alterspflichtversicherung einführen.

Flexible Stundung und Möglichkeit zur Unterbrechung der Einzahlungszeit

- bei Zahlungsunfähigkeit
- bei Gründern erst nach 5 Jahren
- bei Erziehungszeiten
- bei Krankheiten



UFH Landesverband NRW e.V. UNTERNEHMERFRAUEN IM HANDWERK

6. Welche staatlichen Regelungs- und Fördermaßnahmen, welche betrieblichen Voraussetzungen können die Ausbildungs- und Beschäftigtenquote im Handwerk stärken oder stellen Hindernisse dar? Welche Veränderungen im Arbeitsrecht können der Fachkräftesicherung dienen?

Ein Wunsch vieler Unternehmer ist die Lockerung des Kündigungsschutzes

Vorteil Unternehmer:

- Unternehmer können zu Spitzenzeiten neue qualifizierte Mitarbeiter einstellen und sind flexibel in der Mitarbeiterstruktur
- Verzicht auf unqualifizierte Leiharbeiter
- Ausbildung der Teamfähigkeit
- Höhere Produktivität durch Zugehörigkeitsgefühl

Vorteil Arbeitnehmer:

- Höhere Entlohnung
- Teilnahme an Betriebsfeiern etc.. Förderung des Zugehörigkeitsgefühls
- Ausbildung der Teamfähigkeit
- Weiterbildung, Qualifizierung.
- Geringeren Hürden für den Einstieg in den Arbeitsmarkt
- Vermeidung negativer Beschäftigungseffekte durch Überregulierung



Landesverband
Unternehmerfrauen
Im Handwerk/ Thüringen

Maria Strathausen
1. Vorsitzende
Stubenstr. 28
37308 Heilbad Heiligenstadt
03606 65980 Handy 0172 7995451
e-mail: maria@strathausen.de

Maria Strathausen, Stubenstr. 28, 37308 Heilbad Heiligenstadt

Positionspapier Betriebshilfe

Projekt „Betriebshilfe für Unternehmer^{*)} in Thüringen“

Unvorhergesehene Ereignisse stellen für Unternehmerinnen und Unternehmer mit wenigen oder keinen Mitarbeitern eine große Herausforderung dar. Wird der Unternehmer durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, kann die Existenz des Betriebes plötzlich gefährdet sein. Auch bei einer bevorstehenden Mutterschaft suchen Unternehmerinnen nach Lösungen, wie sie nun Familie und Unternehmen gut vereinbaren können.

Organisation

Kooperationspartner (z.B. Handwerkskammer, Krankenkassen, Land und UFH) stellen finanzielle Mittel und Organisationsabwicklung zur Verfügung.

Form der Unterstützung

Es wird kostenlos eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung gestellt, die während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit den Betrieb am Laufen hält.

Wer soll Anspruch auf Betriebshilfe haben?

- Jede Unternehmerin und jeder Unternehmer, der mit einem Jahresgesamteinkommen (versicherungspflichtige und andere Einkünfte) bis zu einem festzulegenden Betrag
-
- Im Fall von Krankheit, Unfall oder Krankenhausaufenthalt mit anschließendem
- Heilverfahren bei mehr als 14-tägiger Arbeitsunfähigkeit
-
- Jede Unternehmerin während der Mutterschaft

Ausmaß der Betriebshilfe

Die Betriebshilfe gebührt Unterstützung ab einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 14 Tagen für maximal 70 Arbeitstage (40 Wochenstunden) pro Kalenderjahr.

Die Betriebshilfe gebührt Unterstützung bei Mutterschaft für die Dauer der Mutterschutzzeit (im Normalfall sechs Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt insgesamt 14 Wochen).

*) Die Formulierung schließt Frauen und Männer gleichwertig ein

Schlussfolgerung:

Mit der Einführung eines „Betriebshilfeprojektes“ wie oben beschrieben, wird die Motivation für Frauen und Männer ein Unternehmen zu gründen unterstützt. Das würde auch dem EU- Aktionsplan Unternehmertum 2020 (Seite 26, 4.2.1. Frauen) Rechnung tragen.

Das Projekt gibt der Handwerkskammer und auch den Arbeitskreisen der Unternehmerfrauen die Möglichkeit, mit einem ganz neuen Ansatz die Mitglieder anzusprechen und neue zu gewinnen, wie auch die Kontakte in die Politik zu vertiefen.

Thüringen könnte zum Pilotprojekt für alle weiteren deutschen Bundesländer werden, wenn die „Betriebshilfe“ als weiterer Baustein zu den Initiativen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezählt wird.

Maria Strathausen

Heilbad Heiligenstadt, den 02.12.2013

1. Vorsitzende des Landesverbandes
der Unternehmerfrauen / Thüringen

*) Die Formulierung schließt Frauen und Männer gleichwertig ein