

# ZEW

Zentrum für Europäische

Wirtschaftsforschung GmbH

***Zur Position und Bedeutung  
der Frauen in kleinen und  
mittleren Unternehmen (KMU)  
in Baden-Württemberg***

**Untersuchung im Auftrag des Staatsministeriums  
und des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg**

**Gaby Wunderlich und Frank Reize**

**2000**

**Ansprechpartnerin:** Gaby Wunderlich (Projektleitung)  
Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung  
L 7,1  
68034 Mannheim  
E-mail: wunderlich@zew.de  
Tel.: 0621-1235-287  
Fax: 0621-1235-225

# VORWORT

Die vorliegende Studie entstand im Rahmen eines von Staatsministerium und Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg beim Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Auftrag gegebenen Forschungsprojekts über "Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Baden-Württemberg".

Angesichts der Tatsache, dass wissenschaftliche Erkenntnisse, vor allem über die (mehrheitlich weiblichen) mittätigen Familienangehörigen in KMU rar sind, schliesst die Studie insbesondere auch durch einen Vergleich der mittätigen Frauen mit "regulären" Arbeitnehmerinnen und die Anwendung ökonometrischer Forschungsmethoden eine Forschungslücke.

Im Rahmen des Projekts erfolgte im November und Dezember 1999 eine telefonische Befragung von 1202 mittätigen Unternehmer-Ehefrauen bzw. Partnerinnen sowie Mit- und Alleininhaberinnen kleiner und mittlerer Unternehmen in Baden-Württemberg. Der zugrundeliegende Fragebogen wurde vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, dem Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) und einer Vertreterin des Verbandes der Frauen Europäischer Mittel- und Kleinbetriebe (FEM) gemeinsam erarbeitet. Neben der inhaltlichen Mitarbeit am Fragebogen hat der Verband der Frauen Europäischer Mittel- und Kleinbetriebe (FEM) im Vorfeld wesentlich zum Zustandekommen der Studie beigetragen. Nicht zuletzt ist es den baden-württembergischen Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Freiberuflichen Verbänden sowie ihren Dachverbänden auf Landesebene zu verdanken, dass die Studie in dieser Breite erstellt werden konnte. Allen Beteiligten sei auf diesem Wege für Ihre Kooperationsbereitschaft herzlich gedankt.

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim

Staatsministerium Baden-Württemberg

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>PRIMÄRERHEBUNG "FRAUEN IN KMU"</b>	<b>5</b>
2.1	DURCHFÜHRUNG DER UMFRAGE	5
2.2	DESKRIPTIVE AUSWERTUNG	8
2.2.1	FIRMENCHARAKTERISTIKA UND DEMOGRAPHIE	8
2.2.1.1	Merkmale der Firmen, in denen die befragten Frauen arbeiten	8
2.2.1.2	Individuelle Charakteristika der befragten Frauen	14
2.2.2	BESCHÄFTIGUNGSMERKMALE, SOZIALE SICHERUNG, BILDUNG UND WEITERBILDUNG	18
2.2.2.1	Positionen der Frauen in der Firma	19
2.2.2.2	Einkommen aus Tätigkeit im Unternehmen und Soziale Sicherheit	27
2.2.2.3	Bildung und Weiterbildung	33
2.3	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE DER PRIMÄRERHEBUNG	37
<b>3</b>	<b>VERGLEICH "FRAUEN IN KMU" MIT ARBEITNEHMERINNEN IN "REGULÄREN" BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSEN</b>	<b>40</b>
3.1	VERFÜGBARE DATEN	40
3.2	AUSWAHL DER STICHPROBE FÜR DIE VERGLEICHSANALYSE	40
3.3	DESKRIPTIVER VERGLEICH	43
3.3.1	SOZIODEMOGRAPHISCHER HINTERGRUND	43
3.3.2	AUSGEWÄHLTE MERKMALE DER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT	48
3.3.3	AUS- UND WEITERBILDUNG	53
3.3.4	SOZIALVERSICHERUNG	58
3.4	ZUSAMMENFASSUNG DER DESKRIPTIVEN VERGLEICHSANALYSE	59

<b>4 MULTIVARIATE ANALYSEN ZUR HETEROGENITÄT DER ERWERBSGRUPPEN</b>	<b>61</b>
<b>4.1 METHODIK DER MULTIVARIATEN ANALYSE</b>	<b>61</b>
<b>4.2 HETEROGENITÄT DER AUS- UND WEITERBILDUNG</b>	<b>62</b>
4.2.1 AUSBILDUNG	63
4.2.2 WEITERBILDUNG	68
<b>4.3 HETEROGENITÄT DES VERDIENSTES</b>	<b>73</b>
<b>4.4 HETEROGENITÄT DER SOZIALEN SICHERUNG</b>	<b>79</b>
<b>4.5 VERGLEICH DER BERUFLICHEN STELLUNG</b>	<b>82</b>
<b>4.6 ZUSAMMENFASSUNG DER MULTIVARIATEN ANALYSE</b>	<b>84</b>
<b>5 FAZIT UND HANDLUNGSOPTIONEN</b>	<b>87</b>
<b>6 LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>92</b>
<b>7 ANHANG: FRAGEBOGEN PRIMÄRERHEBUNG "FRAUEN IN KMU"</b>	<b>93</b>

# ABBILDUNGSVERZEICHNIS

<i>Abbildung 1: Verteilung der Befragten auf Firmen in den Bereichen Handwerk, Handwerksähnlich, Freie Berufe und Handelsregister bzw. Kleingewerbe</i>	9
<i>Abbildung 2: Verteilung der Befragten auf verschiedene Betriebsgrößen (Anzahl der Beschäftigten ohne Auszubildende)</i>	10
<i>Abbildung 3: Befragte nach Unternehmensalter (Gründung oder Übernahme)</i>	13
<i>Abbildung 4: Befragte nach Wirtschaftszweigen</i>	14
<i>Abbildung 5: Befragte nach Stellung im Betrieb und Kammerzugehörigkeit</i>	16
<i>Abbildung 6: Befragte nach Stellung im Betrieb, Kinderzahl und Haushaltsgröße</i>	17
<i>Abbildung 7: Befragte nach Stellung im Betrieb und Familienstand</i>	18
<i>Abbildung 8: Befragte nach Stellung im Betrieb und Entscheidungsbefugnissen</i>	19
<i>Abbildung 9: Befragte nach Stellung im Betrieb und Regelmäßigkeit der Beschäftigung</i>	21
<i>Abbildung 10: Befragte nach Stellung im Betrieb und vertraglicher Regelung des Beschäftigungsverhältnisses</i>	22
<i>Abbildung 11: Befragte nach Stellung im Betrieb und durchschnittlicher Arbeitszeit pro Woche (inkl. Samstag und Sonntag)</i>	24
<i>Abbildung 12: Befragte nach Stellung im Betrieb und zweite Erwerbstätigkeit</i>	25
<i>Abbildung 13: Befragte nach Stellung im Betrieb und Firmencharakteristika</i>	26
<i>Abbildung 14: Befragte nach Stellung im Betrieb und Brutto-Stundenlohn</i>	28
<i>Abbildung 15: Subjektive Einschätzung der Höhe des eigenen Brutto-Monatslohns im Vergleich zum Brutto-Monatslohn einer Fremdkraft</i>	28
<i>Abbildung 16: Befragte nach Stellung im Betrieb und Anteile nicht kranken- und/oder nicht rentenversicherter Frauen</i>	30
<i>Abbildung 17: Befragte nach Stellung im Betrieb und Sicherung bei Tod des Partners oder Trennung vom Partner</i>	31
<i>Abbildung 18: Stellung im Betrieb und beruflicher Bildungsabschluss</i>	34
<i>Abbildung 19: Stellung im Betrieb und Umsetzbarkeit der beruflichen Qualifikation</i>	34
<i>Abbildung 20: Befragte nach Stellung im Betrieb und Durchführung von Weiterbildung in den letzten 12 Monaten sowie Dauer der Maßnahme</i>	36
<i>Abbildung 21: Durchschnittliches Alter nach Erwerbsstatus</i>	44
<i>Abbildung 22: Familienstand nach Erwerbsstatus</i>	44
<i>Abbildung 23: Haushaltsgröße nach Erwerbsstatus</i>	45
<i>Abbildung 24: Anteil der Kinder unter 6 Jahren, Anzahl der Kinder unter 18 Jahren</i>	46
<i>Abbildung 25: Zeitverwendung nach Erwerbsstatus</i>	47
<i>Abbildung 26: Betriebsgröße nach Erwerbsstatus</i>	49
<i>Abbildung 27: Wirtschaftszweige nach Erwerbsstatus</i>	50
<i>Abbildung 28: Wochenarbeitszeit und Teilzeiterwerb nach Erwerbsstatus</i>	51
<i>Abbildung 29: Bruttostundenlohn und Betriebszugehörigkeitsdauer nach Erwerbsstatus</i>	53
<i>Abbildung 30: Berufsausbildung nach Erwerbsstatus</i>	54

<i>Abbildung 31: Weiterbildungshäufigkeit nach Erwerbsstatus</i>	56
<i>Abbildung 32: Dauer der Weiterbildung nach Erwerbsstatus</i>	56
<i>Abbildung 33: Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Woche nach Erwerbsstatus</i>	57
<i>Abbildung 34: Kranken/Sozialversicherung</i>	58
<i>Abbildung 35: Wahrscheinlichkeit eines Universitätsabschlusses nach Betriebszugehörigkeitsdauer für verschiedene Erwerbsgruppen</i>	66
<i>Abbildung 36: Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Weiterbildung nach Betriebszugehörigkeitsdauer für verschiedene Erwerbsgruppen</i>	71

# TABELLENVERZEICHNIS

<i>Tabelle 1: Befragte nach Betriebsgröße und Kammerzugehörigkeit</i>	<i>11</i>
<i>Tabelle 2: Befragte nach Rechtsformen der Firma und Kammerzugehörigkeit</i>	<i>12</i>
<i>Tabelle 3: Befragte nach Stellung im Betrieb und Kammerzugehörigkeit</i>	<i>15</i>
<i>Tabelle 4: Befragte nach Stellung im Betrieb und Tätigkeitsschwerpunkt</i>	<i>23</i>
<i>Tabelle 5: Befragte nach Stellung im Betrieb und Anzahl der ausgeübten Tätigkeiten</i>	<i>23</i>
<i>Tabelle 6: Stellung im Betrieb und Arten der Alterssicherung, falls eine Alterssicherung vorhanden ist</i>	<i>29</i>
<i>Tabelle 7: Stellung im Betrieb und Arten der Absicherung bei Trennung</i>	<i>32</i>
<i>Tabelle 8: Stellung im Betrieb und Arten der Absicherung bei Tod des Ehemannes oder Lebenspartners</i>	<i>32</i>
<i>Tabelle 9: Erwerbsgruppen der Vergleichsanalyse</i>	<i>43</i>
<i>Tabelle 10: Geschätzte Differenzen in der Ausbildungswahrscheinlichkeit für verschiedene Berufsabschlüsse und Erwerbsgruppen (in %-Punkten)</i>	<i>63</i>
<i>Tabelle 11: Heterogenität der Berufsausbildung nach beruflicher Stellung</i>	<i>64</i>
<i>Tabelle 12: Geschätzte Differenzen in der Weiterbildungswahrscheinlichkeit für verschiedene Erwerbsgruppen (in %-Punkten)</i>	<i>68</i>
<i>Tabelle 13: Heterogenität der Weiterbildung nach beruflicher Stellung</i>	<i>70</i>
<i>Tabelle 14: Heterogenität des Bruttostundenlohns</i>	<i>75</i>
<i>Tabelle 15: Verteilung des Bruttostundenlohns (in DM) für verschiedene Erwerbsgruppen</i>	<i>77</i>
<i>Tabelle 16: Differenzen in der Wahrscheinlichkeit der Rentenversicherung nach Berufsgruppen (in %-Punkten)</i>	<i>79</i>
<i>Tabelle 17: Heterogenität der Rentenversicherungswahrscheinlichkeit</i>	<i>81</i>
<i>Tabelle 18: Heterogenität der beruflichen Stellung</i>	<i>83</i>

# 1 EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG

Seit jeher kommt der Mitarbeit der Frau in kleinen und mittleren Unternehmen eine besondere Bedeutung zu, ohne dass dies von der Öffentlichkeit wahrgenommen wird. Die Europäische Kommission (1998) spricht hier von der fehlenden „virtuellen Sichtbarkeit“ des Beitrages, den diese Frauen in mancherlei Hinsicht leisten, die sich insbesondere in der begrenzten Information, die über diese Gruppe vorliegt, widerspiegeln. Besonders in Anbetracht der Tatsache, dass kleine und mittlere Betriebe das Rückgrat der Volkswirtschaft darstellen, da sie nahezu zwei Drittel aller Arbeitnehmer beschäftigen und vier Fünftel aller Lehrlinge ausbilden, tragen Frauen durch ihre Mitarbeit zur Sicherung des Fortbestehens der Unternehmen und damit auch zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen bei. In dieser Hinsicht ist die Mitarbeit der Frauen von erheblicher volkswirtschaftlicher Bedeutung.

Im Gegensatz zu abhängig beschäftigten Frauen tragen die mitarbeitenden Frauen einen Teil der Verantwortung und des unternehmerischen Risikos für den Fortbestand der Firma und oftmals für die materielle Sicherung und Zukunft ihrer Familien. Außerdem vermutet man, dass sich aus der Durchdringung von häuslichen Aufgaben, die nach wie vor von den Frauen erledigt werden, und der teilweise unregelmäßigen Mitarbeit im Unternehmen besondere Belastungen ergeben. In Familienunternehmen besteht zwischen den beiden Partnern sowohl ein persönliches, als auch ein geschäftliches Verhältnis. Daher wird im Rahmen der traditionellen Normen und Einstellungen der Beitrag der Familienmitglieder zum Gedeihen des Unternehmens als Selbstverständlichkeit, bzw. im Falle der mittätigen Ehefrauen als Teil der „ehelichen Pflicht“ betrachtet (Europäische Kommission 1998).

Bei Trennung, Scheidung oder Tod des Unternehmers können gravierende Mängel der sozialen Sicherung dieser Frauen auftreten, sofern sie nicht vertraglich abgesichert sind oder anderweitig Vorsorge getroffen haben. Ganz besonders gilt dies für Frauen, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Falls die genannten Risiken eintreten, besteht die Möglichkeit, dass die betroffene Frau im schlimmsten Fall sozialhilfebedürftig wird. Dieses Risiko wird dadurch erhöht, dass diese Frauen - so wird vermutet - im Unternehmen oftmals Tätigkeiten ausführen, die nicht ihrer formalen Qualifikation entsprechen. Nach einer längeren Zeit der ausbildungs-inadäquaten Beschäftigung und mangelnder Weiterbildung kann der Ausbildungsabschluss vollkommen entwertet werden. D. h. falls die Frauen ihre im Unternehmen erworbenen Qualifikationen nicht nachweisen können, sind ihre Beschäftigungschancen

schlecht. Insbesondere bestehen auch im Falle des Todes des Firmeninhabers rechtliche Hindernisse für die Weiterführung der Firma durch die Frau.

Mit dem vorliegenden Endbericht wird das Forschungsprojekt "Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Baden-Württemberg" abgeschlossen. Der Endbericht umfasst die Auswertung der Individualdaten von 1202 Frauen in KMU, die im Rahmen des Projekts im November und Dezember 1999 in den Bereichen Handwerk, Industrie und Handel sowie Freie Berufe im Bundesland Baden-Württemberg erhoben wurden, einen Vergleich der Charakteristika dieser Frauen mit den Charakteristika von Arbeitnehmerinnen in "regulären" Beschäftigungsverhältnissen und umfangreiche multivariate Analysen zu ausgewählten inhaltlichen Schwerpunkten.

Die Zielsetzung des Projekts bestand zunächst darin, Informationen über *mittätige* Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen zu sammeln, da die amtliche Statistik für die Erforschung dieser relativ diffusen, und schwierig abzugrenzenden Personengruppe ungeeignet und das wenige vorhandene Datenmaterial veraltet ist. Die Heterogenität der Zielgruppe zeigt sich vor allem darin, dass Mittätigkeit als *Erwerbsstatus* nach vertraglicher Grundlage, Entlohnung, und Beteiligung am Unternehmen verschiedene Formen annehmen kann:<sup>1</sup> Zum einen kann die Mittätigkeit die Form eines auf vertraglicher Basis beruhenden Arbeitnehmerverhältnisses haben oder nicht vertraglich abgesichert sein. Sie kann zum anderen entlohnt werden oder entgeltlos erfolgen. Die mittätige Frau kann weiterhin Miteigentümerin oder Alleininhaberin der Firma sein. Letzteres kann wiederum bedeuten, dass diese Frau tatsächlich Unternehmerin - oder aber, dass sie aus steuer- oder erbrechtlichen Gründen nur "pro forma" Besitzerin des Unternehmens ist. Die amtliche Statistik erfasst von den genannten Formen lediglich die Gruppe der mittätigen Personen, die *ohne Entgelt* im Unternehmen arbeiten.

Wissenschaftliche Erkenntnisse über die sozio-ökonomische Lage der (mittätigen) Frauen in Familienunternehmen sind rar (vgl. Literaturliste). Aus diesem Grunde besteht das Anliegen der Studie darin, hinsichtlich der ökonomischen Situation, der Absicherung bei Trennung oder Tod des Partners, der sozialen Sicherung generell, der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Arbeitsbeanspruchung und der Wichtigkeit der Mitarbeit in verschiedenen Phasen der Firmengeschichte einen breiteren Überblick zu liefern. Die Untersuchung dieser Fragen für die (mittätigen) Frauen in KMU konnte, wie bereits erwähnt, mangels verfügbarer Daten nicht auf Basis der amtlichen Statistik erfolgen, sondern erforderte eine spezifisch auf

---

<sup>1</sup> Eine einheitliche Definition der "Mittätigkeit" findet sich in der Literatur nicht.

die Heterogenität der Zielgruppe abgestimmte Befragung, auf deren Verlauf zunächst in Abschnitt 2 näher eingegangen wird.

Im Rahmen der Auswertung der Primärerhebung "Frauen in KMU in Baden-Württemberg", (Primärumfrage von INRA, Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung mbH, im November und Dezember 1999 telefonisch durchgeführt), wird in Abschnitt 2.2 des vorliegenden Endberichts ein detaillierter deskriptiver Überblick hinsichtlich einer Vielzahl von Variablen aus den oben genannten inhaltlichen Bereichen zur sozio-ökonomischen Situation dieser Frauen gegeben. Die Auswertungen beinhalten uni- und bivariate Darstellungen ausgewählter Variablen. In erster Linie werden diese nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses (Mittätig ohne Entgelt, Mittätig mit Entgelt, Mittätig im Arbeitnehmersverhältnis, Mittätige Mitinhaberin und Alleininhaberin) ausgewertet. Auf diese Weise wird ein erster Überblick bezüglich der inhaltlichen Fragen erzielt und grundlegende Unterschiede zwischen den genannten Arten des Beschäftigungsverhältnisses herausgearbeitet.

Die sehr detaillierten Befunde der Auswertung der Primärerhebung "Frauen in KMU" werden in Abschnitt 3 durch eine vergleichende Gegenüberstellung mit den entsprechenden Informationen über Arbeitnehmerinnen, die nicht als mittätige Familienangehörige beschäftigt sind (im weiteren "reguläre" Arbeitnehmerinnen) noch aussagekräftiger. Vergleiche zwischen Frauen in KMU und regulären Arbeitnehmerinnen wurden bisher nur im Ansatz durchgeführt. Innerhalb der Vergleichsanalyse werden "reguläre" Arbeitnehmerinnen den Frauen in KMU, d. h. mittätigen Frauen mit Entgelt, mittätigen Frauen ohne Entgelt und Mit- bzw. Alleininhaberrinnen gegenübergestellt. Im Mittelpunkt stehen dabei Variablen zum soziodemographischen Hintergrund, zu Merkmalen der beruflichen Tätigkeit, zur Aus- und Weiterbildung und zur Sozialen Sicherung, die für alle Gruppen vorliegen. Die Daten für Arbeitnehmerinnen wurden aus der amtlichen Statistik (Mikrozensus) und einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage (Sozio-oekonomisches Panel) gewonnen. Mit Hilfe dieses Vergleiches sollen erste Unterschiede zwischen den verschiedenen Erwerbsgruppen bezüglich wichtiger beruflicher und sozio-demographischer Charakteristika untersucht werden. Somit stellt diese Form der Analyse einen wichtigen Zwischenschritt für die in Abschnitt 4 beschriebenen multivariaten Analysen dar.

Die multivariaten Analysen beziehen sich auf die Zielgrößen Ausbildung, Weiterbildung, Verdienst und soziale Sicherung. Diese multivariaten Untersuchungsmethoden sind notwendig, um Korrelationen zwischen *mehreren Charakteristika und den Zielgrößen* zu ermitteln und um etwaige Unterschiede in den Zielgrößen zwischen den Erwerbsgruppen nach Kon-

trolle dieser Charakteristika abzuschätzen. Auch in der Verwendung dieser Art der Analyse, die weit detailliertere Aussagen zulässt als uni- und bivariate Auswertungen, geht die vorliegende Studie über das von einschlägigen Untersuchungen bisher Geleistete hinaus.

Die Ergebnisse der Studie zeigen insgesamt, dass Frauen, die gegen Entgelt in der Firma ihres Ehe- oder Lebenspartners beschäftigt sind und Frauen, die finanziell am Unternehmen beteiligt sind, sich im Bezug auf ihr Einkommen, ihr Bildungs- und Weiterbildungsniveau und ihre Soziale Sicherung positiv von regulären Arbeitnehmerinnen unterscheiden. Als temporäre Problemgruppe, insbesondere im Hinblick auf ihre Soziale Sicherung, können hingegen die mittätigen Frauen ohne Entgelt gekennzeichnet werden. Das den Bericht abschließende zusammenfassende Fazit enthält aus diesem Grund eine kurze Diskussion von Handlungsoptionen im Bezug auf die Verbesserung der Sozialen Sicherheit der mittätigen Frauen ohne Entgelt.

## 2 PRIMÄRERHEBUNG "FRAUEN IN KMU"

### 2.1 Durchführung der Umfrage

Der Fragebogen für die Primärerhebung wurde im August 1999 vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, dem Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) und einer Vertreterin der Vereinigung der Frauen Europäischer Mittel- und Kleinbetriebe (FEM) gemeinsam erarbeitet. Die Basis des Fragenkatalogs bildete eine Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (1996), im Rahmen derer Anfang der 90er Jahre eine ähnliche Umfrage durchgeführt wurde. Der Stichprobenplan wurde vom Institut für Mittelstandsforschung im September 1999 erstellt.

Parallel zu Fragebogen- und Stichprobenplanerstellung wurden die Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern und Verbände der Freien Berufe wegen der Bereitstellung des Adressmaterials kontaktiert. Die 12 Industrie- und Handelskammern und 8 Handwerkskammern Baden-Württembergs unterstützten das Vorhaben. Im Bereich der Freien Berufe war es letztlich unmöglich, die insgesamt 60 Verbände zur Mitarbeit zu überzeugen, so dass die Adressen und Telefonnummern aus öffentlich zugänglichen Telefonverzeichnissen gezogen werden mussten. Für die Durchführung der telefonischen Umfrage wurde das Institut INRA, Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung mbH (Mölln) ausgewählt.

Die Brutto-Adressbasis, die INRA für die Durchführung der Umfrage vom ZEW zur Verfügung gestellt wurde, setzt sich wie folgt zusammen:

#### **Brutto-Stichprobe:**

<i>Handwerk (Anlage A und Anlage B)</i>	2465
<i>Industrie und Handel (Handelsregister und Kleingewerbe)</i>	3236
<i>Freie Berufe (Medizin, Ingenieure, Wirtschaft, Jura, Sonstige)</i>	3097
<hr/>	
<i>Gesamt</i>	8798

Die Stichprobe wurde quotiert, d.h. die Bereiche Freie Berufe, Handwerk und Industrie/Handel sind etwa entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtheit der Unternehmen in Baden-Württemberg in der Bruttostichprobe vertreten. Da die Ziehung der Adressen per Zufall und ohne jegliche Selektion nach Betriebsgröße etc. aus den Adressdateien der Kammern erfolgte, wurden im Zuge der Adressaufbereitung - die auch eine umfangreiche Nachrecherche von Telefonnummern beinhaltete - offensichtlich nicht dem Bereich KMU (bis 500 Beschäf-

tigte, vgl. Schuttenbach et al., 1996) zugehörige Groß-Unternehmen herausgenommen (Vor-Bruttostichprobe).

Im Vorfeld der Umfrage konnte die genaue Zahl der letztendlich realisierten Interviews (Stichprobenausschöpfung) nicht prognostiziert werden. Dies ist darauf zurückzuführen, dass keine statistischen Informationen über Gesamtzahl und Verteilung der Firmen (z. B. nach Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße) sowie in den Firmen mittätige Familienmitglieder existieren.

Die telefonische Befragung wurde von INRA auf folgende Weise durchgeführt: Zunächst wurden die Adressen telefonisch auf Zielpersonen "gescreent", d.h. die Firmen wurden angerufen und gefragt, ob eine Zielperson vorhanden ist. Falls dies der Fall war, wurde mit der Zielperson ein telefonisches Interview durchgeführt und andernfalls der Kontakt beendet.

Die Brutto-Stichprobe der Firmenadressen wurde wegen Nichterreichbarkeit und ungültigen Telefonnummern um insgesamt 997 Fälle verringert (Handwerk: 211, 8,55%; Industrie und Handel: 497, 15,36%; Freie Berufe: 289, 9,33%). Dies entspricht rund 11% der Brutto-Stichprobe. Die Verteilung *gültiger* Firmenadressen stellt sich nun wie folgt dar:

<i>Handwerk (Anlage A und Anlage B)</i>	2254
<i>Industrie und Handel (Handelsregister und Kleingewerbe)</i>	2757
<i>Freie Berufe (Medizin, Ingenieure, Wirtschaft, Jura, Sonstige)</i>	2808
<hr/>	
<i>Gesamt</i>	7819

Durch das Screening der Firmenadressen konnten insgesamt 1605 Firmen *mit Zielperson* identifiziert werden (Netto-Stichprobe). Dabei wurde in jedem fünften Unternehmen der Bereiche Freie Berufe sowie Industrie und Handel und in jeder vierten Firma im Bereich Handwerk eine Zielperson erreicht, insgesamt in 20,5% der Firmen mit gültiger Adresse. In der 1992 vom Institut für Mittelstandsforschung in Baden-Württemberg durchgeführten Umfrage (Schuttenbach et al. 1996), die der Planung unserer Stichprobe zugrunde liegt, konnten demgegenüber in etwa 60% der Firmen Zielpersonen lokalisiert werden. Aufgrund dieses unerwartet starken Rückgangs des Zielpersonenanteils wurde die von uns angestrebte Fallzahl von 1500 Personen unterschritten.

Nach Angaben des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg verringerte sich zwar die Zahl der Mittätigen Familienangehörigen *ohne* Entgelt in Baden-Württemberg zwischen 1990 und 1998 um mehr als 10 Prozent von 76.000 auf 67.000 Personen. Dies ist jedoch keine hinreichende Erklärung für den starken Rückgang des Anteils der Unternehmen mit Zielperson,

da in dieser Statistik nur Mittätige *ohne* Entgelt berücksichtigt werden. Eine mögliche Erklärung für die relativ geringe Zahl von Unternehmen mit Zielperson ist auch eine geringere Auskunftsbereitschaft der in den Firmen erreichten Personen im Vergleich zur Auskunftsbereitschaft Anfang der 90er Jahre. Darüber hinaus haben wir, im Gegensatz zur Untersuchung von Schutzenbach et al. (1996), auch handwerksähnliche Firmen und Kleingewerbetreibende in der Stichprobe berücksichtigt. Trotz des unerwartet geringen Anteils von Unternehmen mit Zielperson in der Bruttostichprobe konnte jedoch eine ausreichende Stichprobengröße erzielt werden, da die Auskunftsbereitschaft der Frauen, sofern sie erreicht wurden, ausgesprochen gut war.

**Netto-Stichprobe:**

<i>Handwerk (Anlage A und Anlage B)</i>	559 (25% der Firmen)
<i>Industrie und Handel (Handelsregister und Kleingewerbe)</i>	524 (19% der Firmen)
<i>Freie Berufe (Medizin, Ingenieure, Wirtschaft, Jura, Sonstige)</i>	552 (19% der Firmen)
<hr/>	
<i>Gesamt</i>	1605 (20,5% von 7819)

**Stichprobe realisierter Interviews:**

<i>Handwerk (Anlage A und Anlage B)</i>	559 (Netto)
- Verweigerung	75
- Abbruch	33
- Terminvereinbarung außerhalb Feldzeit	15
	436 (realisierte Interviews)
<i>Industrie und Handel (Handelsregister und Kleingewerbe)</i>	524 (Netto)
- Verweigerung	48
- Abbruch	23
- Terminvereinbarung außerhalb Feldzeit	66
	386 (realisierte Interviews)
<i>Freie Berufe (Medizin, Ingenieure, Wirtschaft, Jura, Sonstige)</i>	552 (Netto)
- Verweigerung	64
- Abbruch	15
- Terminvereinbarung außerhalb Feldzeit	63
	380 (realisierte Interviews)
<hr/>	
<i>Gesamtzahl Interviews</i>	1202

Weitere Ausfälle durch Verweigerung und Abbruch bzw. Terminvereinbarung außerhalb der Feldzeit belaufen sich auf insgesamt 403 Personen, das entspricht 25% der Nettostichprobe.

Die Ausschöpfung der Nettostichprobe entspricht somit insgesamt 75% (ohne Personen, die nur außerhalb der Feldzeit für ein Interview zur Verfügung gestanden hätten, aber grundsätzlich zu einem solchen bereit waren) und ist als weit überdurchschnittlich einzuschätzen.

Die Erhebung begann in der ersten Novemberwoche und endete in der zweiten Dezemberwoche (Feldzeit). Der Rohdatensatz wurde von INRA Mitte Januar 2000 geliefert.

## **2.2 Deskriptive Auswertung**

Die deskriptiven Auswertungen beinhalten zunächst eine Auswertung der Merkmale der Unternehmen, in denen die befragten Frauen tätig sind und eine Beschreibung der individuellen demographischen Merkmale der Frauen, wie Alter und Familienstand (vgl. 4.1). Im Anschluss daran wird ein Überblick über die Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses, die Soziale Sicherung und die Weiterbildungsaktivitäten der befragten Frauen gegeben (vgl. 4.2).

### **2.2.1 Firmencharakteristika und Demographie**

#### *2.2.1.1 Merkmale der Firmen, in denen die befragten Frauen arbeiten*

Von den 1202 Befragten sind 31,6% dem Bereich der Freien Berufe, 32,1% dem Bereich Industrie- und Handel(skammer) und 36,3% dem Bereich Handwerk(skammer) zuzuordnen. Weiter differenziert nach den einzelnen Arten der Freien Berufe, nach Kleingewerbe und im Handelsregister geführten Firmen sowie Handwerks- und Handwerksähnlichen Betrieben<sup>2</sup> ergibt sich die in Abbildung 1 dargestellte Verteilung.

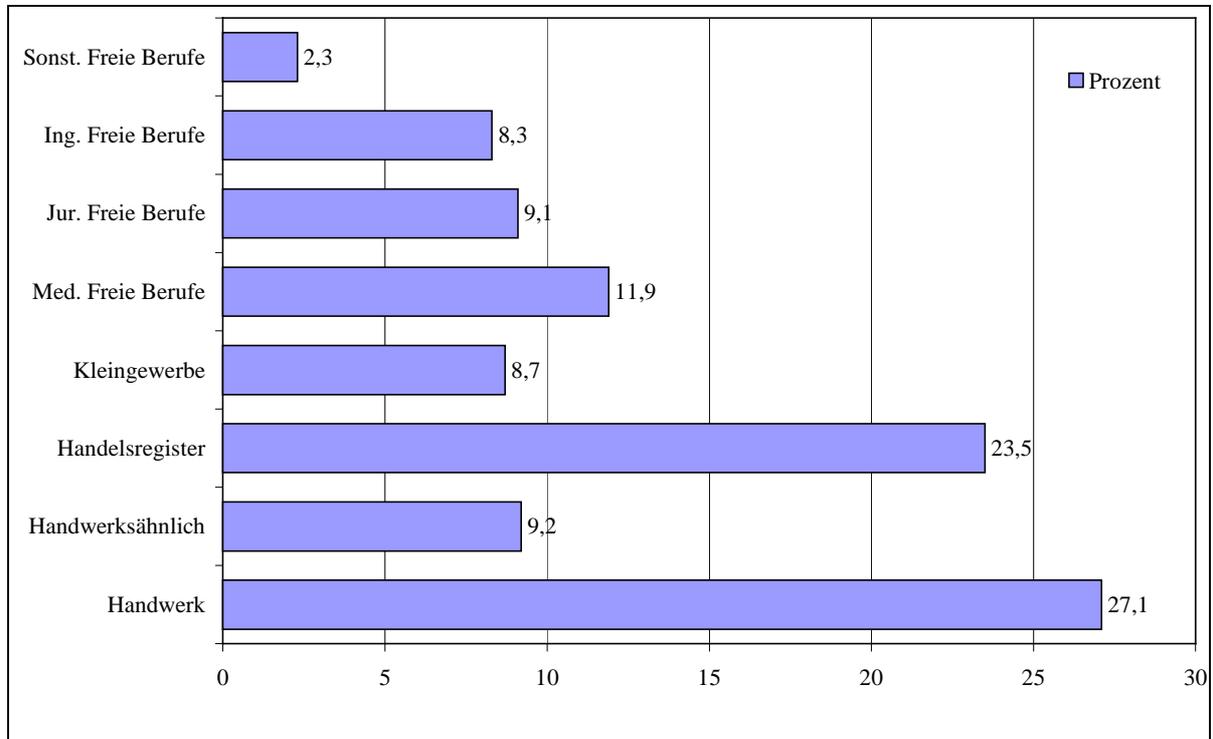
Etwa 27% der befragten Frauen arbeiten in Handwerksunternehmen, 9,2% in Firmen, die handwerksähnlichen Status besitzen. Ein ähnlich großer Anteil der Frauen, 23,5%, ist in Firmen beschäftigt, die im Handelsregister eingetragen sind. Demgegenüber sind Firmen aus dem Bereich Kleingewerbe mit nur etwa 9% in der Stichprobe vertreten. Die Freien Berufe untergliedern sich in medizinische Freie Berufe (z.B. Ärzte, Apotheker, Physiotherapeuten u.ä.), juristische und wirtschaftsberatende Freie Berufe (z. B. Rechtsanwälte, Steuerberater, Unternehmensberater u. ä.), Freie technische und naturwissenschaftliche Berufe (z. B. Architekten, Sachverständige u. ä.) sowie eine Mischkategorie der sonstigen Freien Berufe (Künstler, Pädagogen, Übersetzer etc.). Nur 2,3% der befragten Frauen arbeiten in Firmen, die den sonstigen Freien Berufen zuzuordnen sind. Zwischen 8% und 12% der Frauen sind jeweils in

---

<sup>2</sup> Nach Anlage A und Anlage B der Handwerksordnung.

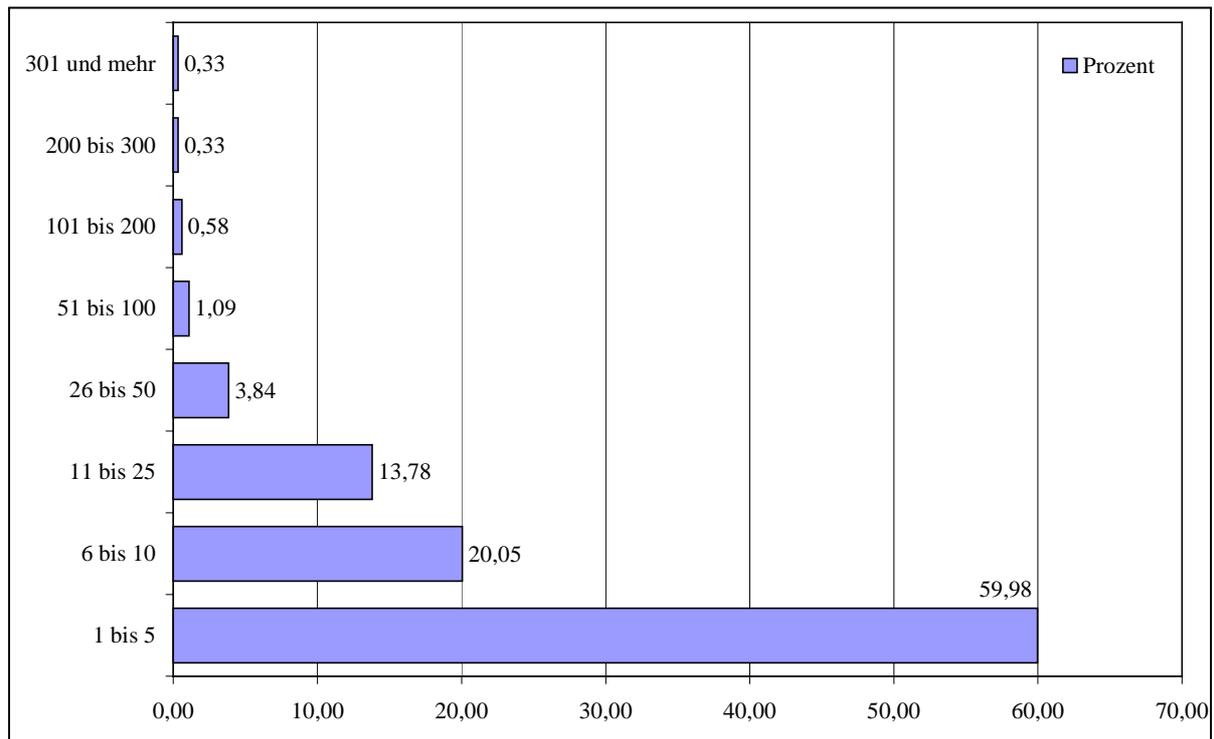
Firmen der freiberuflichen Bereiche Medizin, Jura und Wirtschaftsberatung sowie Technik und Naturwissenschaft beschäftigt.

**Abbildung 1: Verteilung der Befragten auf Firmen in den Bereichen Handwerk, Handwerksähnlich, Freie Berufe und Handelsregister bzw. Kleingewerbe**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

**Abbildung 2: Verteilung der Befragten auf verschiedene Betriebsgrößen (Anzahl der Beschäftigten ohne Auszubildende)**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Die Befragung richtet sich an Frauen, die in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), also Unternehmen mit maximal 500 Beschäftigten arbeiten. Über die Hälfte der Befragten, etwa 60%, sind in Unternehmen mit 1-5 Mitarbeitern (ohne Auszubildende) tätig (vgl. Abbildung 2). Weitere 34% arbeiten in Firmen mit 6-25 und weitere 5% in Firmen mit 56-100 Beschäftigten. Nur sehr wenige der befragten Frauen sind in Firmen mit mehr als 100 Beschäftigten tätig.

Tabelle 1 verdeutlicht, dass sich die Größen der Unternehmen, in denen die befragten Frauen arbeiten, zwischen den verschiedenen Kammerbereichen unterscheiden. Der Anteil der Firmen mit einer Größe von 1-5 und 6-10 Mitarbeitern, ist in Handel und Industrie geringer als im Handwerk und den Freien Berufen.

**Tabelle 1: Befragte nach Betriebsgröße und Kammerzugehörigkeit**

<b>Beschäftigte, ohne Auszubildende</b>	<b>Handwerks- kammer</b>	<b>Industrie- und Handelskammer</b>	<b>Freie Berufe</b>
1-5	277 (63,5)	190 (49,2)	251 (66,1)
6-10	82 (18,8)	69 (17,9)	89 (23,4)
11-25	57 (13,1)	73 (18,9)	35 (9,2)
26-50	14 (3,2)	28 (8,3)	4 (1,1)
51-100	4 (0,9)	9 (2,3)	0 (0,0)
101-200	1 (0,1)	6 (1,6)	0 (0,0)
200-300	1 (0,1)	3 (0,8)	1 (0,3)
301 und mehr	0 (0,0)	4 (1,1)	0 (0,0)
N	436 (100,0)	386 (100,0)	379 (100,0)

Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Anmerkung: Prozentwerte in Klammern

Die Handwerksfirmen in dieser Stichprobe haben zu über 63% eine Betriebsgröße von 1 bis 5 Personen, bei den Freien Berufen sind es sogar 66%. Der Anteil dieser sehr kleinen Firmen ist im Bereich Industrie und Handel etwa 15 %-Punkte geringer.

Der Median der Beschäftigtenzahl beträgt in der *Gesamtstichprobe* 4,0 - d. h. die Hälfte der befragten Frauen arbeitet in Firmen mit einer Beschäftigtenzahl von bis zu vier Mitarbeitern. Da die Verteilung der Beschäftigtenzahl sehr "schief" ist, ist der Mittelwert der Verteilung weniger aussagekräftig als der Median. Neben dem Median sind auch die Quartile der Verteilung aussagekräftige Maße: Das 25%-Quartil beträgt 2 und das 75%-Quartil 9 Beschäftigte. Das bedeutet, dass ein Viertel der Frauen in Firmen mit bis zu 2 Mitarbeitern und drei Viertel der befragten Frauen in Firmen mit bis zu 9 Mitarbeitern beschäftigt sind.

Ein weiteres Firmencharakteristikum ist die Rechtsform (vgl. Tabelle 2). Rechtsform und Größenstruktur der Unternehmen sind nicht unabhängig voneinander. In den Bereichen Handwerk und Freie Berufe, für die im vorigen Abschnitt ein hoher Anteil kleiner Firmen festgestellt wurde, arbeiten 75,9% der Befragten in Einzelunternehmen - hingegen sind es nur 46,1% im Bereich der Industrie- und Handelskammerunternehmen. In diesem Bereich ist ein viel größerer Anteil der Frauen, nämlich 47,1%, in einer GmbH tätig. Die Rechtsform "Personengesellschaft" hat im Bereich der Freien Berufe eine etwas größere Bedeutung als in den Bereichen Handwerk und Industrie/Handel.

**Tabelle 2: Befragte nach Rechtsformen der Firma und Kammerzugehörigkeit**

Rechtsform	Handwerkskammer	Industrie- und Handelskammer	Freie Berufe
Einzelunternehmung	330 (75,9)	177 (46,1)	286 (75,9)
GmbH	83 (19,1)	181 (47,1)	29 (7,7)
Personengesellschaft	19 (4,4)	18 (4,7)	45 (11,9)
Sonstige Rechtsform	3 (0,7)	8 (2,1)	17 (4,5)
N	435 (100,0)	384 (99,5)	377 (100,0)

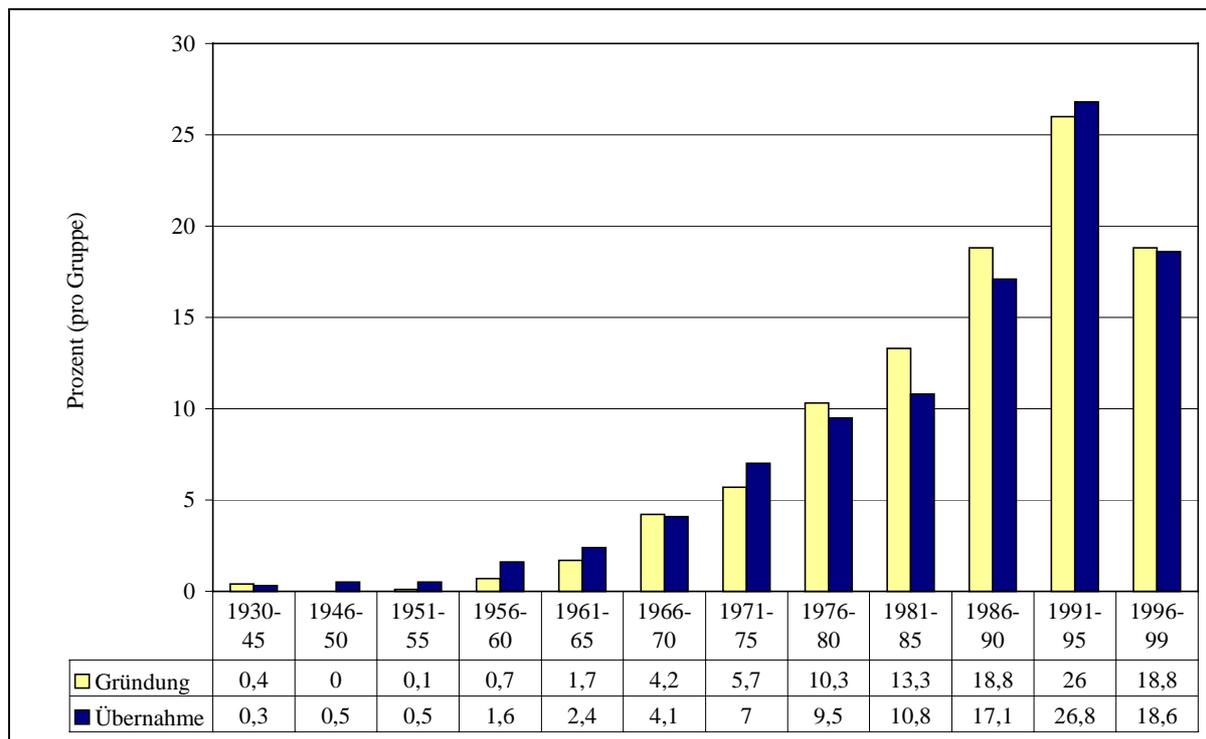
Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Anmerkung: Prozentwerte in Klammern

Im Hinblick auf die Mittätigkeit der Frauen im Unternehmen spielt auch das Alter der Firmen eine entscheidende Rolle, da vermutet wird, dass die Unterstützung der Frauen insbesondere in der Anfangsphase der Firmengeschichte besonders notwendig ist. In der folgenden Darstellung wird darüber hinaus unterschieden, ob die Firma neu gegründet oder übernommen wurde (vgl. Abbildung 3). Diese Unterscheidung scheint aber keine Bedeutung dafür zu haben, ob die Frauen eher in jüngeren oder in älteren Unternehmen arbeiten.

68% (813) der Frauen sind in Unternehmen beschäftigt, die von ihrem Partner, von ihnen selbst oder von ihnen und ihrem Partner *neu gegründet* wurden, 32% (381) arbeiten in *übernommenen* Unternehmen (von der Frau, vom Partner oder von beiden zusammen übernommen). Die Prozentwerte in Abbildung 3 beziehen sich auf diese Zahlen (jeweils 100%). Ebenso wie die Größenstruktur der Unternehmen ist auch die Verteilung der Frauen auf Firmen verschiedenen Alters, in Kategorien von 5 Jahren von 1930 bis 1990 zusammengefasst, sehr "schief". Innerhalb der Gruppe der Frauen, die in einer Erstgründungs-Firma beschäftigt sind, arbeiten knapp 64% in einem Unternehmen, das jünger als 15 Jahre und 45% in einem Unternehmen, das jünger als 10 Jahre ist. Ähnlich verhält es sich bei den Frauen, die in übernommenen Firmen arbeiten. Auch hier findet man hohe Anteile von Frauen in Unternehmen, deren Übernahme noch nicht sehr lange zurückliegt.

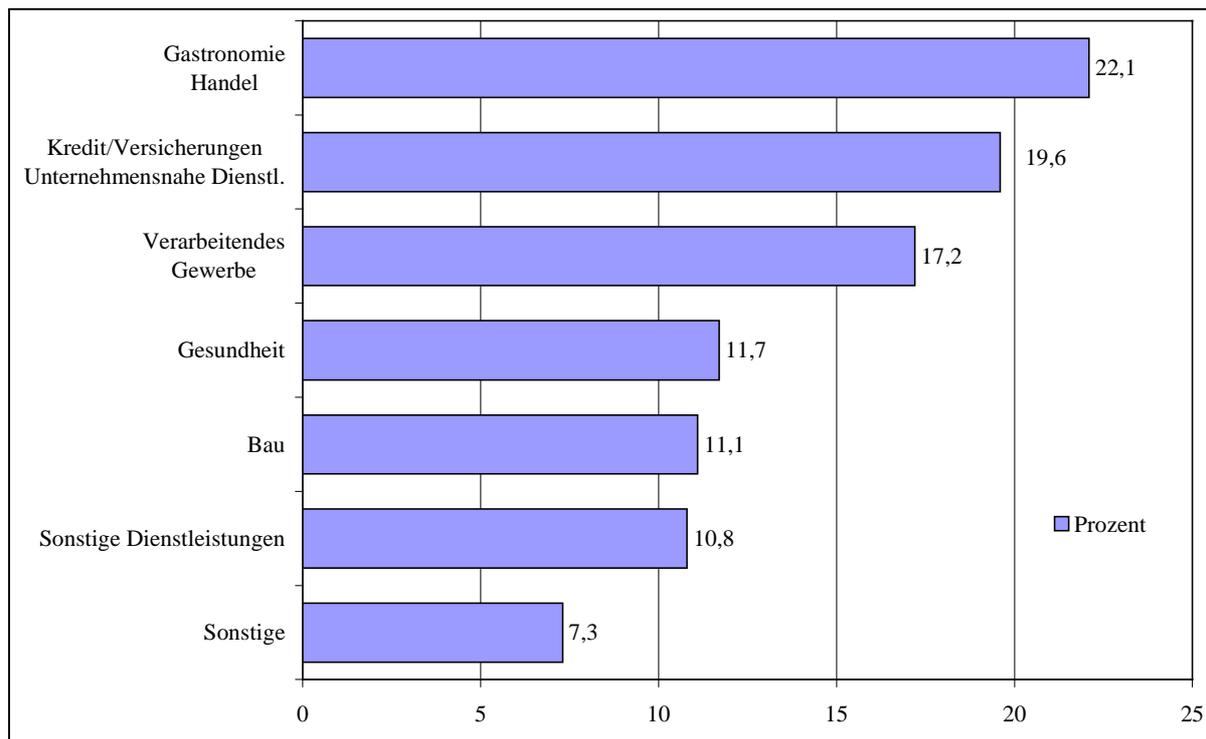
**Abbildung 3: Befragte nach Unternehmensalter (Gründung oder Übernahme)**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Die Beschreibung der Merkmale der Firmen, in denen die befragten Frauen arbeiten, soll mit einer Darstellung der Verteilung der Frauen auf die verschiedenen Wirtschaftszweige abgeschlossen werden. Betrachtet man die Zugehörigkeit der befragten Frauen zu den verschiedenen Branchen (vgl. Abbildung 4) so zeigt sich, dass 22% der in der Stichprobe vertretenen Frauen in Gastronomie und Handel, 19,6% im Bereich Kredit-, Versicherungsgewerbe und unternehmensnahe Dienstleistungen, 17,2% im verarbeitenden Gewerbe, etwa je 11% in den Sektoren Gesundheit, Baugewerbe, Sonstige Dienstleistungen und 7,3% in sonstige Wirtschaftszweigen einer Beschäftigung nachgehen.

**Abbildung 4: Befragte nach Wirtschaftszweigen**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

### 2.2.1.2 Individuelle Charakteristika der befragten Frauen

Im folgenden werden die individuellen Charakteristika der befragten Frauen, untergliedert nach ihrer Stellung innerhalb der Firma, dargestellt. Die individuellen Merkmale umfassen im einzelnen Alter, Kinderzahl, Haushaltsgröße und Familienstand. Zunächst wird jedoch die bivariate Verteilung der Befragten auf "Stellungen im Betrieb" und Kammerzugehörigkeit betrachtet, da die nachfolgenden Auswertungen nach Stellung im Betrieb strukturiert werden. Die Auswertungen zeigen zum einen, dass innerhalb der Kammerbereiche deutlich unterschiedliche Anteile z. B der Mittätigen ohne Entgelt zu beobachten sind und dass sich die befragten Frauen nach Stellung im Betrieb in ihren individuellen Merkmalen voneinander unterscheiden.

Die befragten Frauen in der Gesamtstichprobe sind zu etwa 29% (346) Arbeitnehmerinnen, 19% (227) Mittätig mit Entgelt, 13% (152) Mittätig ohne Entgelt, zu 16% (194) Mitinhaberinnen und zu 23% (283) Alleininhaberinnen. Die Anteile dieser Stellungen innerhalb der Firma unterschieden sich jedoch nach Kammerzugehörigkeit. In Tabelle 3 wird die Verteilung der Befragten nach ihrer Stellung im Betrieb und nach Zugehörigkeit der Firma zu Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer sowie Freien Berufen dargestellt. Es wird deutlich, dass in Handwerksunternehmen ein weit größerer Anteil Mittätiger Frauen ohne

Entgelt zu beobachten ist als in den Bereichen Freie Berufe und Industrie und Handel. In letzteren Bereichen ist demgegenüber der Anteil der Mitinhaberinnen deutlich höher als im Handwerk.

**Tabelle 3: Befragte nach Stellung im Betrieb und Kammerzugehörigkeit**

<b>Stellung im Betrieb</b>	<b>Handwerks- kammer</b>	<b>Industrie- und Handelsk.</b>	<b>Freie Berufe</b>	<b>Gesamt</b>
Arbeitnehmerin	140 (32,1)	92 (23,8)	114 (30,1)	346 (28,8)
Mittätig mit Entgelt	86 (19,7)	73 (19,0)	68 (17,9)	227 (18,9)
Mittätig ohne Entgelt	78 (17,9)	43 (10,9)	31 (8,2)	152 (12,6)
Mitinhaberin	37 (8,5)	94 (24,1)	63 (16,6)	194 (16,2)
Alleininhaberin	95 (21,8)	85 (22,0)	103 (27,2)	283 (23,5)
N	436 (100,0)	387 (100,0)	379 (100,0)	1202 (100)

Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

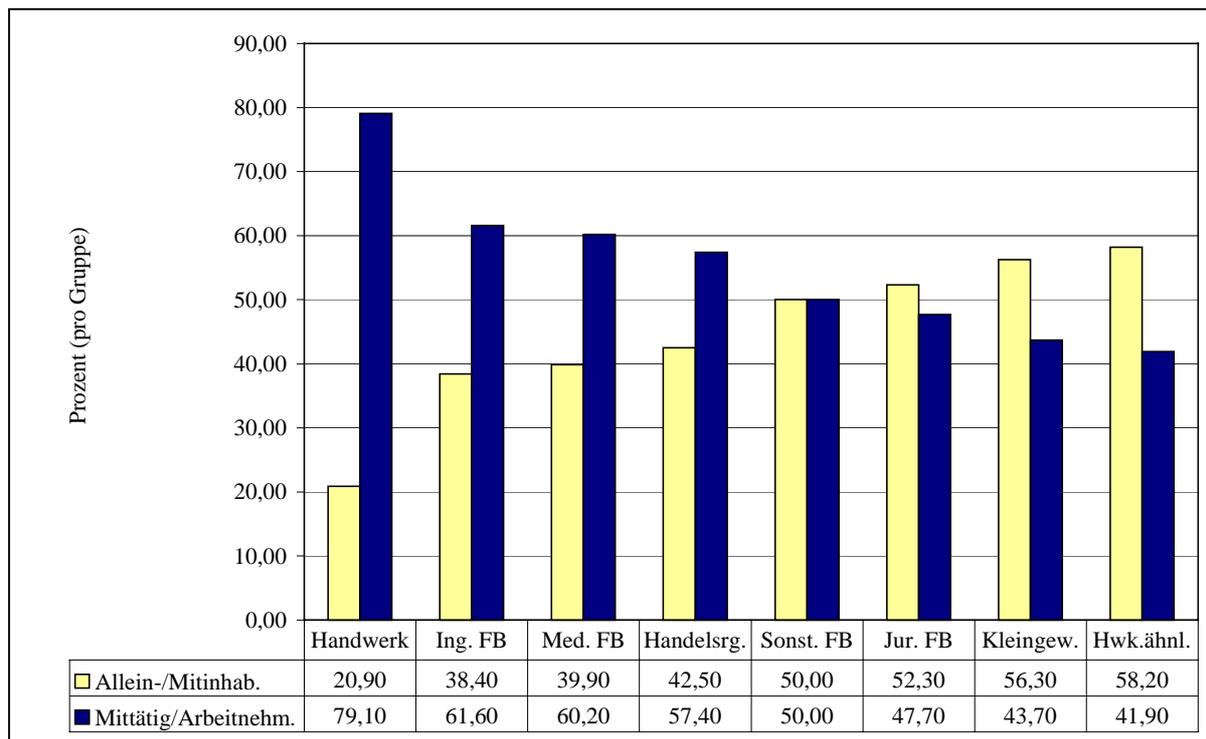
Anmerkung: Prozentwerte in Klammern

Diese Ergebnisse legen nahe, den Zusammenhang zwischen Stellung im Betrieb und Kammerzugehörigkeit weiter zu vertiefen. Im folgenden wird deshalb die Kammerzugehörigkeit detaillierter dargestellt. Unternehmen, die der Industrie- und Handelskammer angehören, werden in Kleingewerbeunternehmen und im Handelsregister geführte Firmen unterteilt. Desgleichen wird im Falle der Zugehörigkeit zur Handwerkskammer nach Handwerks- und handwerksähnlichen Firmen unterschieden.

In der folgenden Darstellung der Verteilung der Mittätigen, Teil- und Alleininhaberinnen und Arbeitnehmerinnen nach Kammerzugehörigkeit (vgl. Abbildung 5) werden die Mittätigen mit und ohne Entgelt und die Arbeitnehmerinnen zusammengefasst, ebenso die Alleininhaberinnen und Mitinhaberinnen. Weiterhin wird die oben verwendete Gliederung nach Kammerzugehörigkeit (siehe Tabelle 3) nochmals verfeinert.

Es zeigt sich, dass der Anteil der Kategorie Mittätig/Arbeitnehmerin im Handwerk am größten und im handwerksähnlichen Bereich am geringsten ist. Im Bereich Kleingewerbe ist der Anteil der Mittätigen/Arbeitnehmerinnen geringer als der Anteil der Mit- und Alleininhaberinnen analog dem Bereich der handwerksähnlichen Firmen. Auch in den Firmen, die den Freien technischen und naturwissenschaftlichen Berufen ("Ing. FB") sowie den Freien Berufen im medizinischen Sektor und dem Handelsregister zugehören, ist der Anteil der Mittätigen/Arbeitnehmerinnen überdurchschnittlich hoch.

**Abbildung 5: Befragte nach Stellung im Betrieb und Kammerzugehörigkeit**



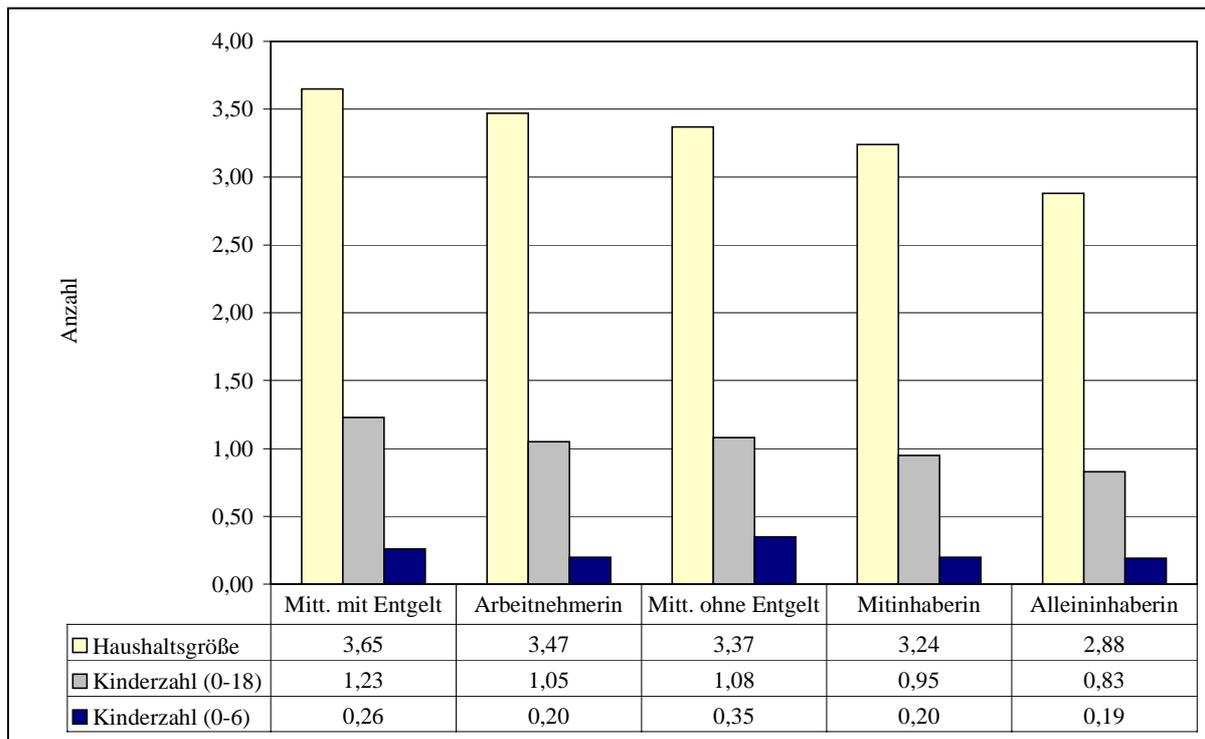
Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Die Altersverteilung in der gesamten Stichprobe, ohne Unterteilung nach Stellung im Betrieb, ist annähernd "normal", d. h. bestimmte Altersgruppen sind nicht überproportional vertreten. Vergleicht man hingegen das Alter der befragten Frauen nach ihrer Stellung im Beruf, stellt man fest, dass die Mittätigen Frauen ohne Entgelt im Mittel mit 41 Jahren die jüngsten (50% der mittätigen Frauen sind jünger als 39 Jahre) - und die Mitinhaberinnen mit etwas mehr als 45 Jahren die ältesten sind. Arbeitnehmerinnen und Mittätige mit Entgelt sind durchschnittlich 44 und Alleininhaberinnen 43 Jahre alt. (Der Zusammenhang zwischen Alter bzw. Betriebszugehörigkeit und Status im Unternehmen wird in Abschnitt 4.5 näher untersucht.)

Hinsichtlich der Haushaltsgröße und der durchschnittlichen Kinderzahl unterscheiden sich Allein- und Mitinhaberinnen von Mittätigen Frauen und Arbeitnehmerinnen. Bei der Auswertung der Haushaltsgröße als Gesamtzahl der Personen, die im Haushalt der befragten Person leben, und der Anzahl der Kinder zwischen 0 und 18, sowie 0 und 6 Jahren im Haushalt (vgl. Abbildung 6) zeigt sich, dass Alleininhaberinnen und Mitinhaberinnen in kleineren Haushalten als Mittätige und Arbeitnehmerinnen leben. Erstere haben durchschnittlich auch weniger Kinder zwischen 0 und 18 Jahren, was ihre geringeren Haushaltsgröße erklären würde. Die Anzahl der Kleinkinder im Haushalt ist bei den Mittätigen ohne Entgelt mit 0,35 am höchsten und bei den Alleininhaberinnen mit 0.19 am geringsten. Das heißt, jede dritte mittä-

tige Frau ohne Entgelt hat ein Kind unter 6 Jahren, während dies nur bei jeder fünften Alleinhaberin der Fall ist. Diese Beobachtungen können nicht auf Unterschiede in der Altersstruktur zurückgeführt werden, da Alleinhaberrinnen und Mittätige ohne Entgelt im Durchschnitt etwa gleich alt sind.

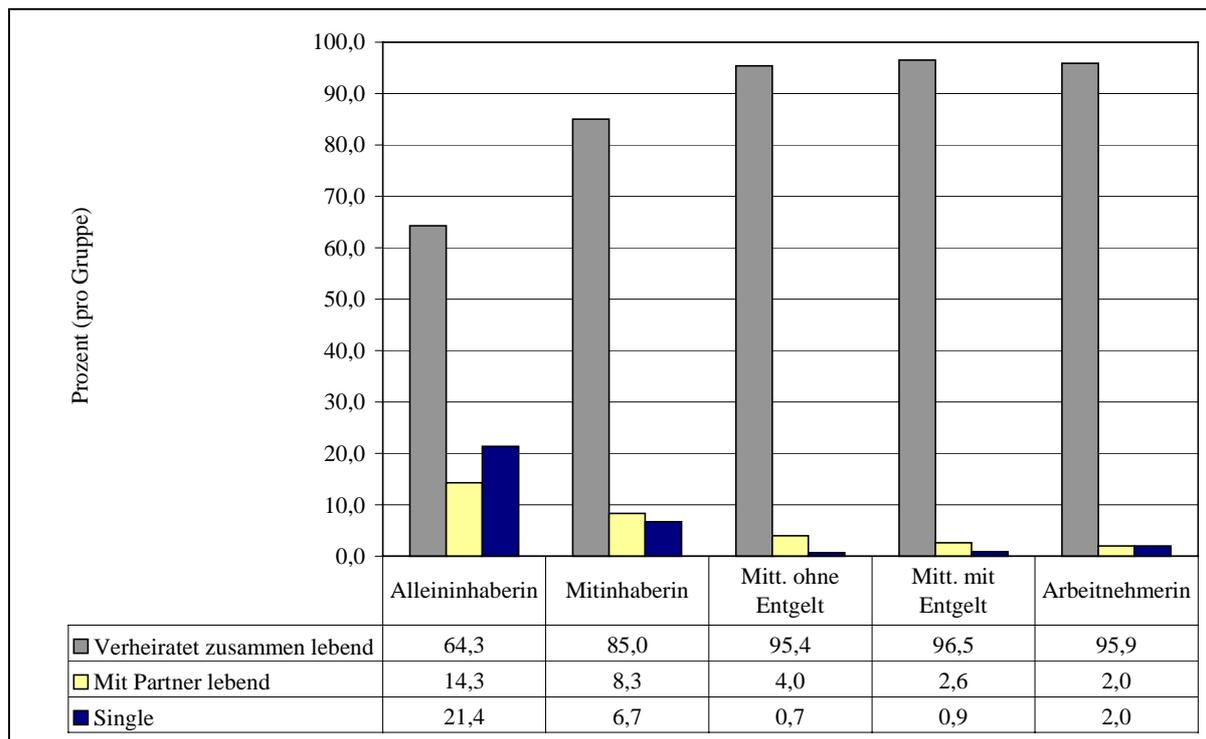
**Abbildung 6: Befragte nach Stellung im Betrieb, Kinderzahl und Haushaltsgröße**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Der Eindruck unterschiedlicher "Lebensführung" verstärkt sich weiter, wenn man den Familienstand der Befragten näher betrachtet (vgl. Abbildung 7). Alleinhaberrinnen und Mitinhaberinnen sind zu einem größeren Anteil Single oder leben unverheiratet mit einem Partner zusammen. Dieser Anteil beträgt bei den Alleinhaberrinnen ca. 35%, bei den Mitinhaberinnen ca. 15% und ist mit nur 3,5% bei den mittätigen Frauen ohne Entgelt am geringsten. Hierbei ist wieder zu beachten, dass Alleinhaberrinnen und Mittätige ohne Entgelt etwa gleich alt sind. Dieses Ergebnis wird also nicht dadurch verursacht, dass sich die Frauen in unterschiedlichen Stadien ihres Lebenszyklus befinden.

**Abbildung 7: Befragte nach Stellung im Betrieb und Familienstand**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

### **2.2.2 Beschäftigungsmerkmale, Soziale Sicherung, Bildung und Weiterbildung**

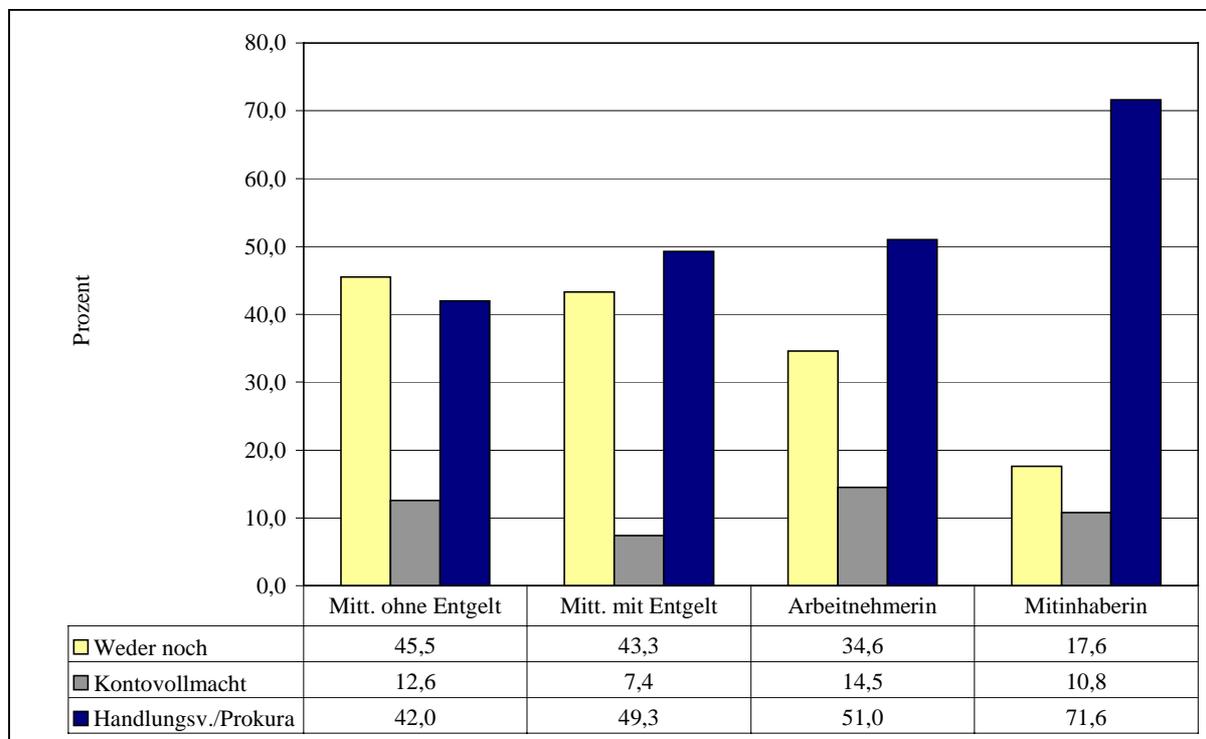
Der folgende Abschnitt beinhaltet einen ersten deskriptiven Überblick hinsichtlich der inhaltlichen Fragen zu den Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses, zum Ausmaß der Sozialen Sicherung und zum Weiterbildungsverhalten der Befragten. Die Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses beinhalten u. a. die Entscheidungsbefugnisse, mit denen die Frauen im Hinblick auf unternehmerische Entscheidungen ausgestattet sind, die Regelmäßigkeit und den zeitlichen Umfang ihrer Beschäftigung im Unternehmen sowie ihre Tätigkeitsbereiche. Im Rahmen der Untersuchung der Sozialen Sicherung stehen das Einkommen aus der Tätigkeit im Unternehmen, Sicherungsmaßnahmen bei Krankheit, Altersvorsorge und Sicherung bei Trennung oder Tod des Partners im Mittelpunkt. Als letzter Schwerpunkt werden Bildung, Teilnahme an Weiterbildung sowie die subjektive Einschätzung der Umsetzbarkeit der vorhanden beruflichen Qualifikation innerhalb des Unternehmens untersucht. Auch bei diesen Variablen unterscheiden sich die Befragten deutlich nach ihrer Stellung innerhalb des Betriebs.

### 2.2.2.1 Positionen der Frauen in der Firma

Die Positionen der Frauen innerhalb der Firma unterscheiden sich danach, ob sie berechtigt sind, unternehmensrelevante Entscheidungen zu treffen. Weiterhin variieren die Merkmale vertragliche Grundlage, Arbeitsstunden, Tätigkeiten etc. erheblich zwischen den nach Stellung im Betrieb gruppierten Frauen. Über die Beschreibung dieser Unterschiede hinaus soll an dieser Stelle auch geprüft werden, ob sich die Charakteristika der Firmen nach dem Status der Frau unterscheiden, ob also zum Beispiel mittätige Frauen ohne Entgelt verstärkt in Firmen tätig sind, die besondere Eigenschaften aufweisen. Anhand der Firmenmerkmale und der Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses lässt sich (soweit dies im Rahmen deskriptiver Auswertungen möglich ist) die Hypothese ableiten, dass insbesondere mittätige Frauen ohne Entgelt eine wichtige "Reservfunktion" für das Unternehmen erfüllen.

Zunächst wird gezeigt, dass sich die verschiedenen Stellungen im Betrieb danach abgrenzen lassen, mit welchem "Einfluss" die Frauen im Hinblick auf unternehmensrelevante Entscheidungen ausgestattet sind. Im einzelnen geht es um die Frage, ob die befragte Frau Kontovollmacht oder Handlungsvollmacht bzw. Prokura oder keines von beiden besitzt.

**Abbildung 8: Befragte nach Stellung im Betrieb und Entscheidungsbefugnissen**



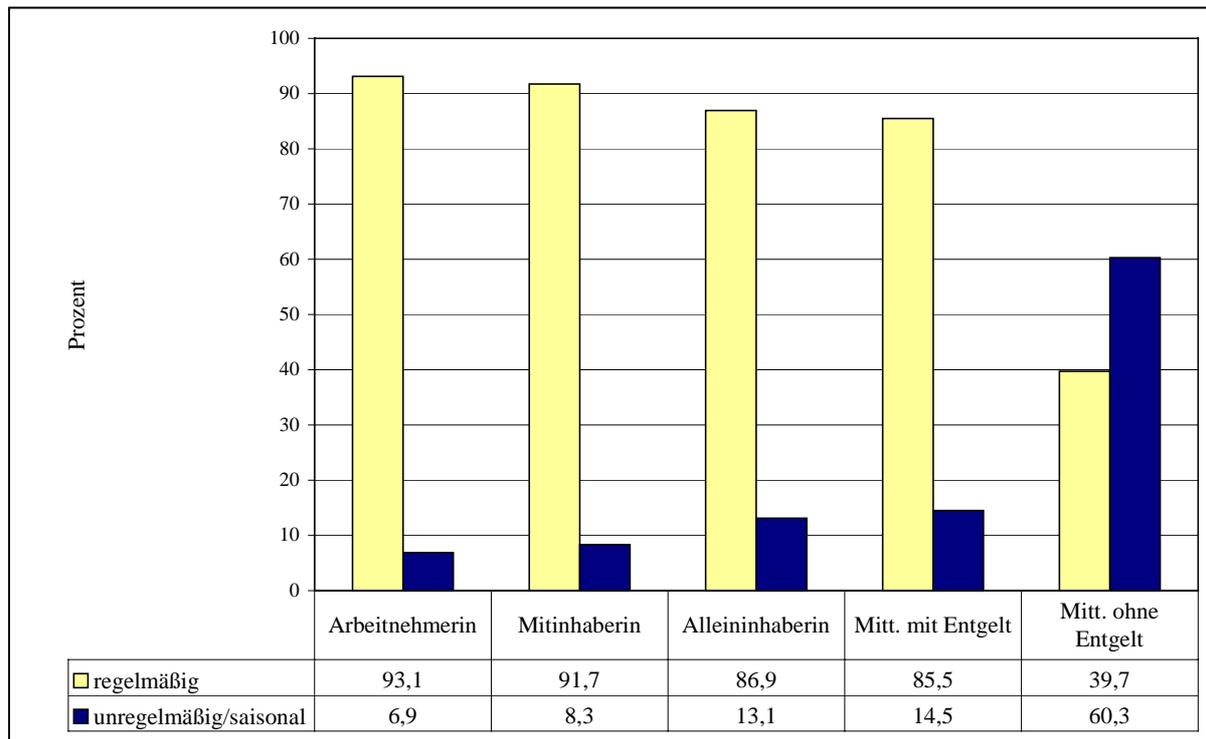
Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Aus Abbildung 8 geht hervor, dass in erster Linie die Mitinhaberinnen aufgrund ihrer Beteiligung am Unternehmen mit umfassenderen Entscheidungsbefugnissen ausgestattet sind als Frauen, die nicht am Unternehmen beteiligt sind. Mitinhaberinnen besitzen zu knapp 72% Handlungsvollmacht oder Prokura. Lediglich 17% besitzen weder Handlungsvollmacht oder Prokura noch Kontovollmacht. Immerhin 50% der Arbeitnehmerinnen und Mittätigen mit Entgelt haben umfassende unternehmerische Befugnisse in Form von Handlungsvollmacht oder Prokura. Darüber hinaus haben weitere 14,4% der Arbeitnehmerinnen Kontovollmacht, bei den Mittätigen mit Entgelt sind es zusätzlich nur rund 7%. Ein Drittel der Befragten, die sich als Arbeitnehmerin bezeichnen, besitzt keine der genannten unternehmensrelevanten Befugnisse. Der Anteil Frauen ohne diese Befugnisse ist in der Gruppe der Mittätigen mit Entgelt etwa 9 %-Punkte höher als bei den Arbeitnehmerinnen. Am wenigsten mit unternehmerischen Befugnissen ausgestattet sind die mittätigen Frauen ohne Entgelt. Allerdings besitzen immerhin 42% Handlungsvollmacht oder Prokura und weitere 12% Kontovollmacht. Nahezu die Hälfte der mittätigen Frauen ohne Entgelt hat demnach keinerlei unternehmensbezogene Entscheidungsrechte.

Als weiterer wichtiger Bestandteil der Untersuchung werden nun die Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses deskriptiv ausgewertet. Im einzelnen umfasst dies die Regelmäßigkeit der Beschäftigung, die vertragliche Regelung des Beschäftigungsverhältnisses und die Anzahl der Tätigkeiten, die innerhalb des Unternehmens von den Befragten ausgeführt werden. Des Weiteren wird der Frage nachgegangen, ob eine zweite Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, was sich insbesondere im Falle der mittätigen Frauen ohne Entgelt als wichtig erweist. Außerdem wird der Umfang der Tätigkeit im Unternehmen in Form der insgesamt geleisteten Wochenstunden dargestellt.

Aus Abbildung 9 wird ersichtlich, dass ein sehr großer Teil der mittätigen Frauen ohne Entgelt unregelmäßig oder saisonal im Unternehmen arbeitet. Mit etwa 60% ist dieser Anteil mehr als drei mal so hoch wie bei den Mittätigen mit Entgelt (14,4%). Bei den Arbeitnehmerinnen und Mitinhaberinnen liegt dieser Anteil unter 10%.

**Abbildung 9: Befragte nach Stellung im Betrieb und Regelmäßigkeit der Beschäftigung**

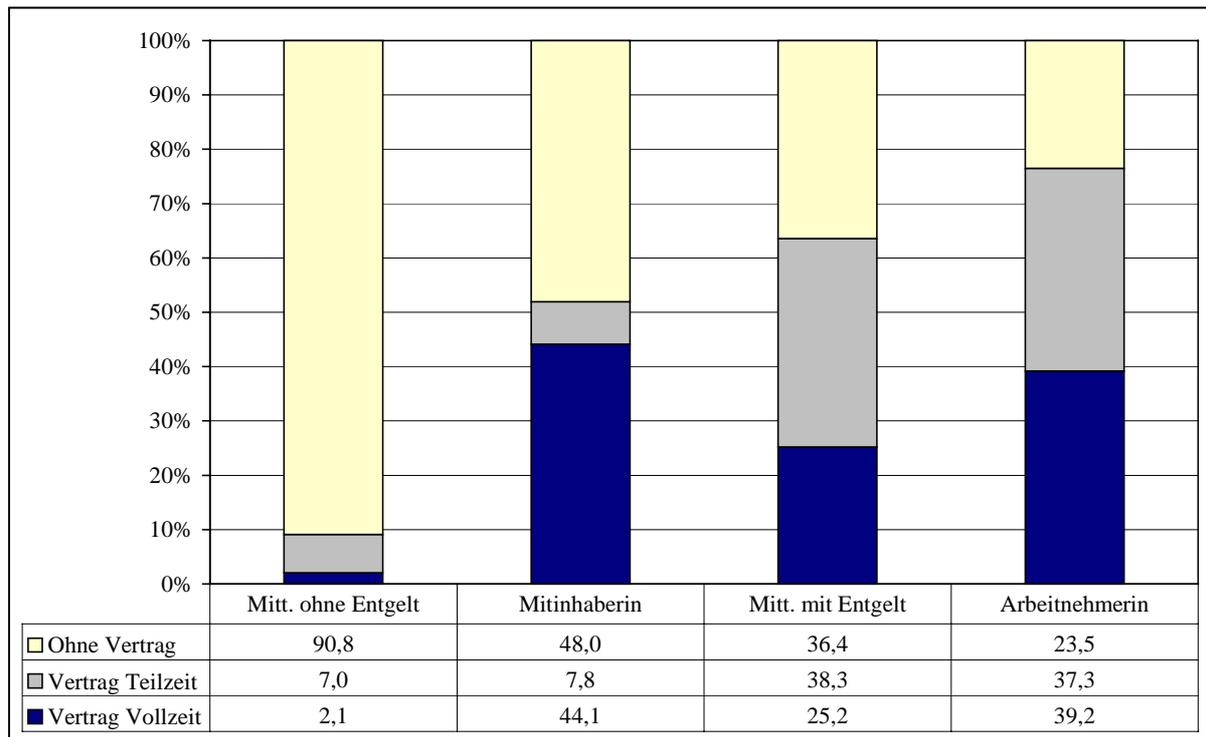


Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Darüber hinaus arbeiten über 90% der Mittätigen ohne Entgelt nicht auf arbeitsvertraglicher Basis (vgl. Abbildung 10). Hier ist wiederum ein deutlicher Unterschied zwischen Mittätigen ohne Entgelt auf der einen Seite und Mittätigen mit Entgelt sowie Arbeitnehmerinnen auf der anderen Seite zu erkennen. Erstaunlich ist jedoch, dass auch 36% der Mittätigen mit Entgelt und sogar 23% der Frauen, die angeben, sie seien als Arbeitnehmerinnen im Unternehmen beschäftigt, dies ohne vertragliche Basis tun. Festzuhalten ist an dieser Stelle, dass nahezu alle Mittätigen ohne Entgelt nicht auf vertraglicher Basis arbeiten, was zu erwarten war. Aber auch Mittätige mit Entgelt und Arbeitnehmerinnen sind zu einem Drittel bzw. zu einem Viertel nicht auf vertraglicher Basis im Unternehmen tätig.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Im einzelnen waren die Alternativen "Arbeitsvertrag in Vollzeit", "Arbeitsvertrag in Teilzeit" und "Ohne vertragliche Regelung im Unternehmen beschäftigt" gegeben.

**Abbildung 10: Befragte nach Stellung im Betrieb und vertraglicher Regelung des Beschäftigungsverhältnisses**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Weitere Unterschiede zwischen den verschiedenen Stellungen, welche die Frauen in der Firma innehaben werden deutlich, wenn man die Art und Anzahl der Tätigkeitsbereiche, die von den Frauen besetzt werden, ansieht. Als Alternativen waren folgende Tätigkeitsbereiche vorgegeben: Primäre Leistungserstellung, Unterstützung der Leistungserstellung, Verwaltung und Organisation und Sonstige Dienstleistungen für das Unternehmen. Insgesamt arbeiten die Befragten zum Großteil schwerpunktmäßig in den Bereichen Verwaltung und Organisation, sowie Sonstige Dienstleistung für die Firma (vgl. Tabelle 4). Hier sieht man wiederum deutliche Unterschiede zwischen Mit- und Alleininhaberinnen einerseits und mittätigen Frauen und Arbeitnehmerinnen andererseits.

**Tabelle 4: Befragte nach Stellung im Betrieb und Tätigkeitsschwerpunkt**

<b>Tätigkeitsbereich</b>	<b>Arbeitnehmerin</b>	<b>Mittätig mit Entgelt</b>	<b>Mittätig ohne Entgelt</b>	<b>Mit-inhaberin</b>	<b>Allein-inhaberin</b>
Primäre Leistungserstellung	15 (4,3)	3 (1,3)	3 (2,0)	17 (8,8)	33 (11,7)
Unterstützung der Leistungserstellung	20 (5,8)	13 (5,7)	6 (4,0)	14 (7,3)	11 (3,9)
Verwaltung und Organisation	224 (64,7)	157 (69,2)	94 (62,3)	101 (52,3)	91 (32,2)
Sonstige Dienstleistungen	74 (21,4)	48 (21,1)	46 (30,5)	50 (25,9)	113 (39,9)
Kein Schwerpunkt	13 (3,8)	6 (2,6)	2 (1,3)	11 (5,7)	35 (12,4)
N	346 (100)	227 (100)	151 (100)	193 (100)	283 (100)

Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Anmerkung: "Gültige" Prozentwerte in Klammern beziehen sich auf die Gesamtheit der Angaben ohne fehlende Werte.

**Tabelle 5: Befragte nach Stellung im Betrieb und Anzahl der ausgeübten Tätigkeiten**

<b>Anzahl</b>	<b>Arbeitnehmerin</b>	<b>Mittätig mit Entgelt</b>	<b>Mittätig ohne Entgelt</b>	<b>Mit-inhaberin</b>	<b>Allein-inhaberin</b>
1	208 (60,3)	156 (68,7)	104 (68,9)	100 (51,8)	81 (29,2)
2	92 (26,7)	48 (21,1)	32 (21,2)	48 (24,9)	50 (18,1)
3	32 (9,3)	17 (7,5)	9 (6,0)	29 (15,0)	63 (22,7)
4	13 (3,8)	6 (2,6)	6 (4,0)	16 (8,3)	83 (30,0)
N	346 (100)	227 (100)	151 (100)	193 (100)	283 (100)

Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

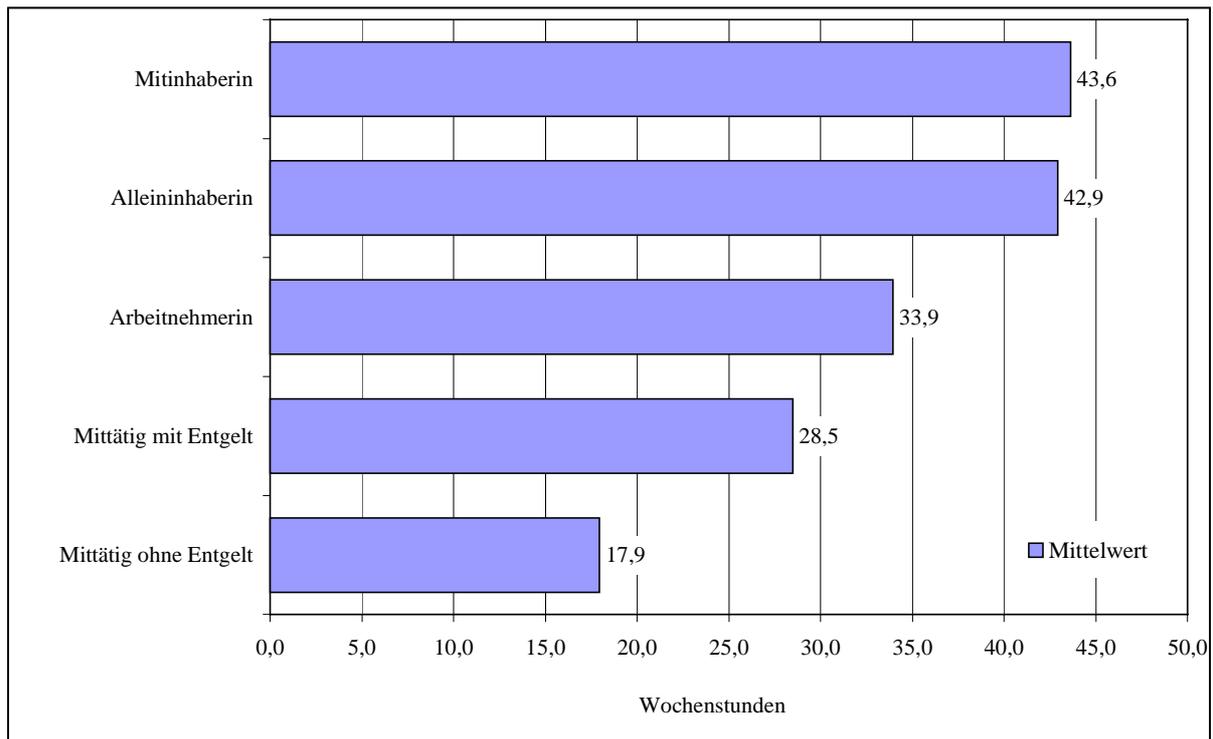
Anmerkung: Gültige Prozentwerte in Klammern.

Insbesondere die Mittätigen arbeiten zu einem Großteil (90%) in nur einem oder zweien der 4 möglichen Tätigkeitsbereiche, während Mit- und Allein-inhaberrinnen erwartungsgemäß ein breiteres Tätigkeitsspektrum aufweisen (vgl. Tabelle 5). Arbeitnehmerinnen unterscheiden sich nur geringfügig von den mittätigen Frauen. Die höchsten Anteile (70%) der befragten

Frauen mit nur einem Tätigkeitsbereich, sind bei den Mittätigen mit und ohne Entgelt zu finden.

Weiterhin unterscheiden sich die nach Stellung innerhalb der Firma gruppierten Frauen nach ihrer Wochenarbeitszeit, inklusive Samstags und Sonntags geleisteter Arbeitsstunden (vgl. Abbildung 11).

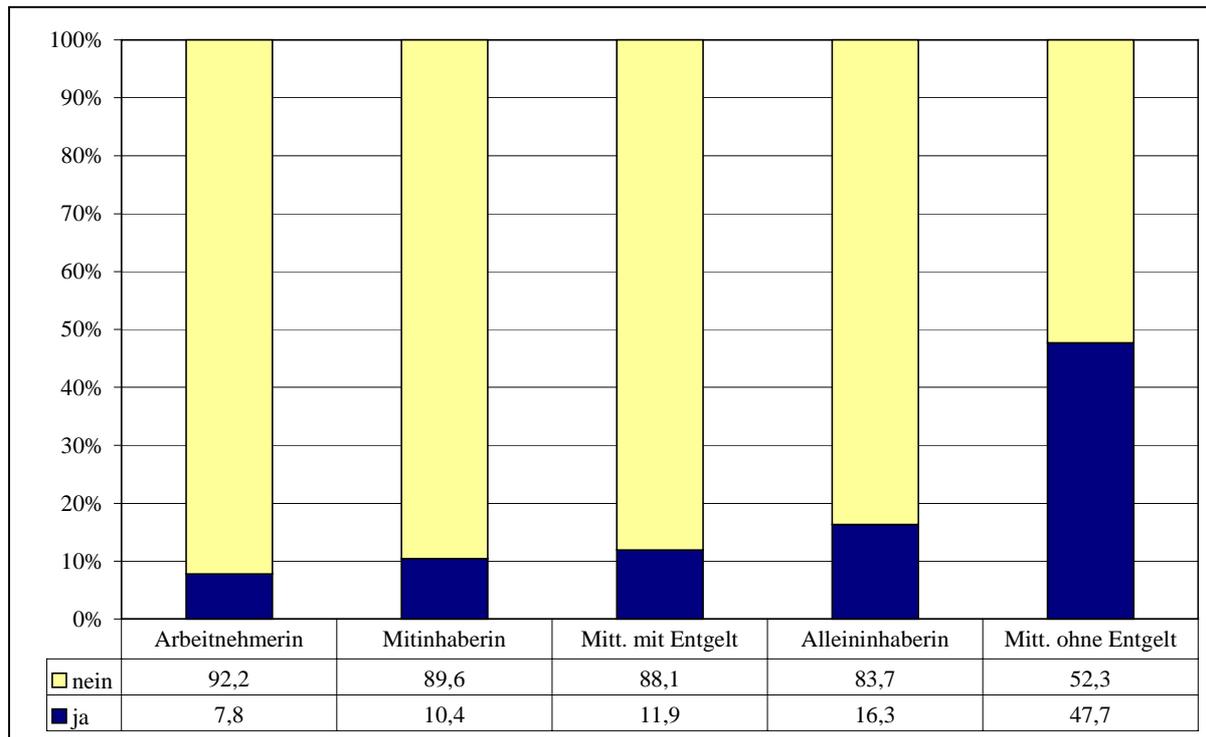
**Abbildung 11: Befragte nach Stellung im Betrieb und durchschnittlicher Arbeitszeit pro Woche (inkl. Samstag und Sonntag)**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Sowohl Arbeitnehmerinnen als auch Mittätige ohne und mit Entgelt arbeiten, im Gegensatz zu Mitinhaberinnen und Alleininhaberinnen, weniger als 38 Stunden pro Woche, was etwa einer Vollzeitbeschäftigung entspricht. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmerinnen beträgt ca. 34 Stunden, die der mittätigen Frauen mit Entgelt 28 Stunden und die der Mittätigen ohne Entgelt etwa 18 Stunden. Mit- und Alleininhaberinnen weisen eine um ca. 10 Stunden höhere Arbeitszeit auf als Arbeitnehmerinnen. Entsprechend ihrer vergleichsweise geringen Wochenarbeitszeit im Unternehmen, ist der Anteil der Befragten, die einer zweiten Erwerbstätigkeit nachgehen bei den mittätigen Frauen ohne Entgelt mit knapp 50% am höchsten (vgl. Abbildung 12).

**Abbildung 12: Befragte nach Stellung im Betrieb und zweite Erwerbstätigkeit**



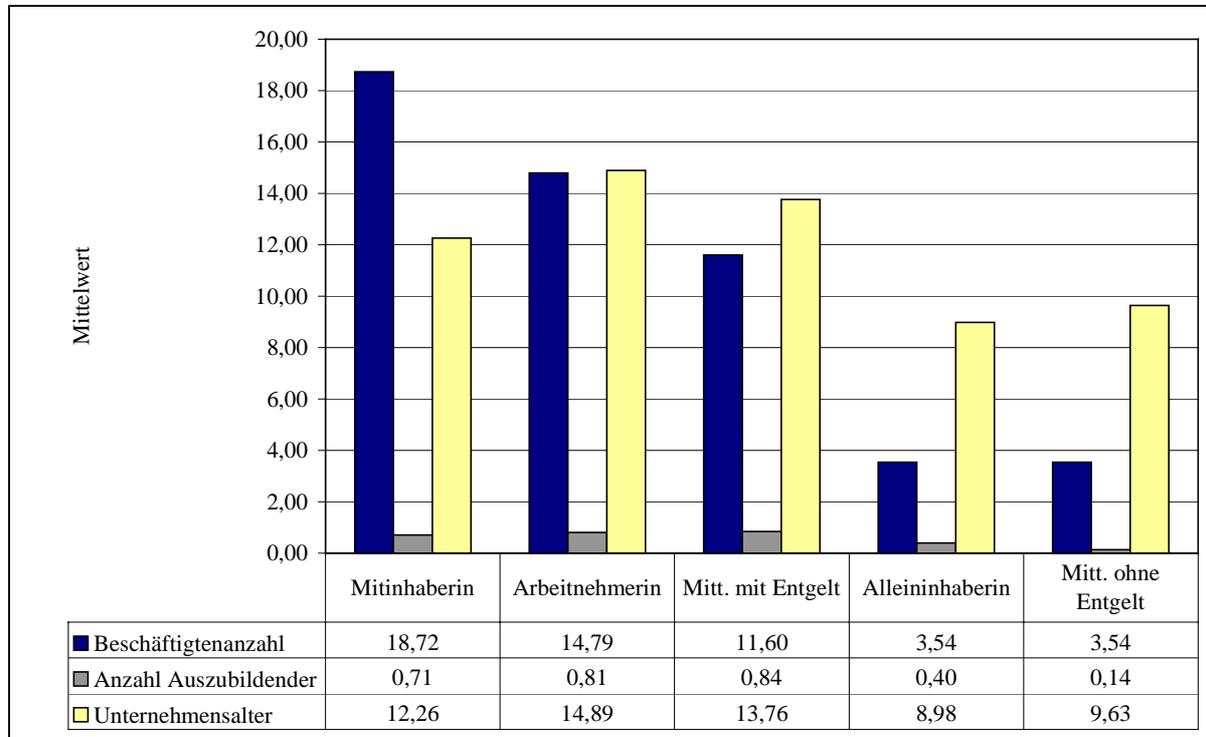
Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Insgesamt erscheinen Arbeitnehmerinnen und Mittätige mit Entgelt sowie Mitinhaberinnen und Alleininhaberinnen hinsichtlich der Merkmale des Beschäftigungsverhältnisse am ähnlichsten. Zusammenfassend kann außerdem festgehalten werden, dass sich insbesondere die mittätigen Frauen ohne Entgelt in mehrfacher Hinsicht von allen anderen Frauen unterscheiden: Sie arbeiten überproportional unregelmäßig und mit durchschnittlich etwa 17 Wochenstunden (etwa einer Halbtagsbeschäftigung entsprechend) relativ wenig, verglichen mit den anderen Gruppen. Außerdem ist ihr Tätigkeitsbereich häufig eng begrenzt. Sie sind, verglichen mit den anderen Gruppen, eher selten mit Befugnissen hinsichtlich unternehmensbezogener Entscheidungen ausgestattet und fast immer ohne vertragliche Basis im Unternehmen tätig. Um diesem Befund weiter nachzugehen, wird im folgenden untersucht, ob sich die Firmen, in denen mittätige Frauen ohne Entgelt beschäftigt sind, durch besondere Merkmale kennzeichnen lassen.

Wenn man die Gruppen nach Firmenmerkmalen vergleicht (Abbildung 13), zeigen sich weitere Unterschiede zwischen den Frauen nach ihrem Status in der Firma. In der folgenden Abbildung werden lediglich drei Merkmale der Unternehmen betrachtet, nämlich das durchschnittliche Unternehmensalter (zwischen Übernahme und Neugründung wird nicht differenziert),

die Betriebsgröße, gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter ohne Auszubildende und die Anzahl der Auszubildenden in der Firma. Hierbei ist anzumerken, dass diese Firmenmerkmale im allgemeinen positiv korreliert sind.

**Abbildung 13: Befragte nach Stellung im Betrieb und Firmencharakteristika**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Mitinhaberinnen arbeiten in den größten Firmen. Auch Arbeitnehmerinnen und Mittätige mit Entgelt heben sich bezüglich der Unternehmensmerkmale Alter und Beschäftigtenanzahl deutlich von den Alleininhaberinnen und mittätigen Frauen ohne Entgelt ab. Es ist außerdem ersichtlich, dass sich hier Alleininhaberinnen und mittätige Frauen ohne Entgelt am ähnlichsten sind. Beide Frauengruppen arbeiten in jüngeren und kleinen Firmen, die unterdurchschnittlich ausbilden, wobei die Anzahl der Auszubildenden in den Firmen, in denen Frauen ohne Entgelt mittätig sind, am geringsten ist.

Anhand dieser Auswertungen und der oben untersuchten Merkmalen der Beschäftigungsverhältnisse lassen sich zwar keine verbindlichen Schlüsse ziehen, aber im Falle der Mittätigen ohne Entgelt entsteht der Eindruck, dass sie eher in "angespannten" Situationen (kleine und junge Unternehmen) in der Firma aushelfen, da sie zwar im Umfang einer Halbtags­tätigkeit aber unregelmäßig und ohne Entgelt dort arbeiten und gleichzeitig in einem weiteren Beschäftigungsverhältnis tätig sind.

### 2.2.2.2 Einkommen aus Tätigkeit im Unternehmen und Soziale Sicherung

In diesem Abschnitt werden die Angaben der Befragten zu ihrem Bruttostundenlohn aus der Tätigkeit im Unternehmen, sowie die subjektive Bewertung dieses Einkommens im Vergleich zum Verdienst einer adäquaten Fremdkraft, die das Unternehmen an Stelle der befragten Frau einsetzen könnte, ausgewertet. Des weiteren wird die soziale Sicherung der befragten Frauen untersucht. Dies betrifft im einzelnen die Alterssicherung und die Krankenversicherung. Darüber hinaus wird ausgewertet, ob und auf welche Weise die Befragten im Falle des Todes des Partners bzw. Ehemannes oder im Falle der Trennung oder Scheidung materiell abgesichert sind.

Der Brutto-Stundenlohn wurde aus den Angaben zum monatlichen Bruttolohn und den Arbeitszeiten an einem typischen Wochentag, typischen Samstag und typischen Sonntag berechnet. In Abbildung 14 sind die Mittelwerte und die Mediane der Brutto-Stundenlöhne für die befragten Frauen nach ihrer Stellung innerhalb der Firma wiedergegeben.<sup>4</sup>

Da die Alleininhaberinnen keinen Brutto-Stundenlohn erhalten, werden sie in den folgenden beiden Abbildungen nicht berücksichtigt. Außerdem ist noch darauf hinzuweisen, dass auf die Frage nach der Höhe des monatlichen Bruttolohnes relativ viele Befragte keine Auskunft gegeben haben. Abbildung 14 liegen insgesamt 662 von 917 möglichen Fällen (für 4 Gruppen) zugrunde, wobei sich die fehlenden Werte relativ gleichmäßig auf die vier betrachteten Gruppen verteilen.

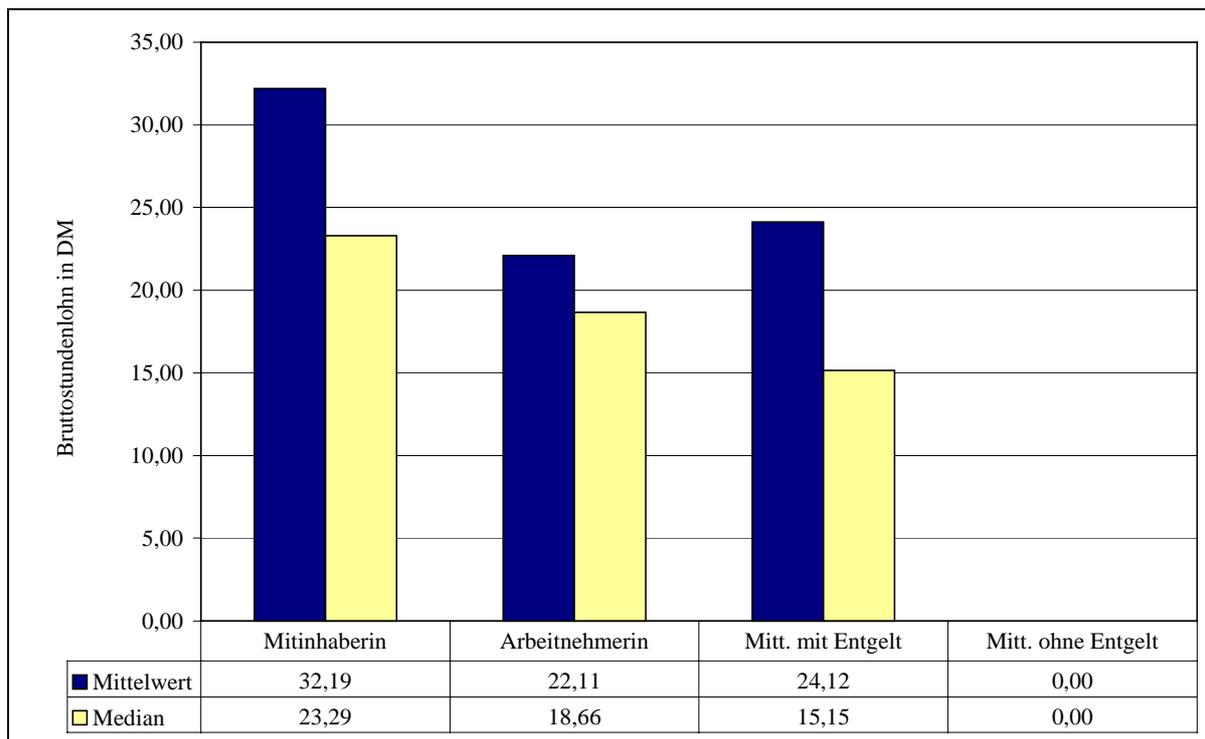
Abbildung 14 verdeutlicht, dass Arbeitnehmerinnen und Mittätige sowohl im Median als auch im Mittelwert weniger verdienen als Mitinhaberinnen. Arbeitnehmerinnen wiederum haben durchschnittlich einen etwas geringeren Lohn als Mittätige mit Entgelt, der Median der Arbeitnehmerinnen ist jedoch ein wenig höher. Mittätige ohne Entgelt verdienen definitionsgemäß nichts.

Insbesondere sind in den Kategorien Mitinhaberin und Mittätig mit Entgelt einige Frauen mit sehr hohem Einkommen enthalten, so dass der Mittelwert der Verteilung erheblich über dem Median liegt. Die Einkommen der Arbeitnehmerinnen dagegen sind weitaus weniger schief.

---

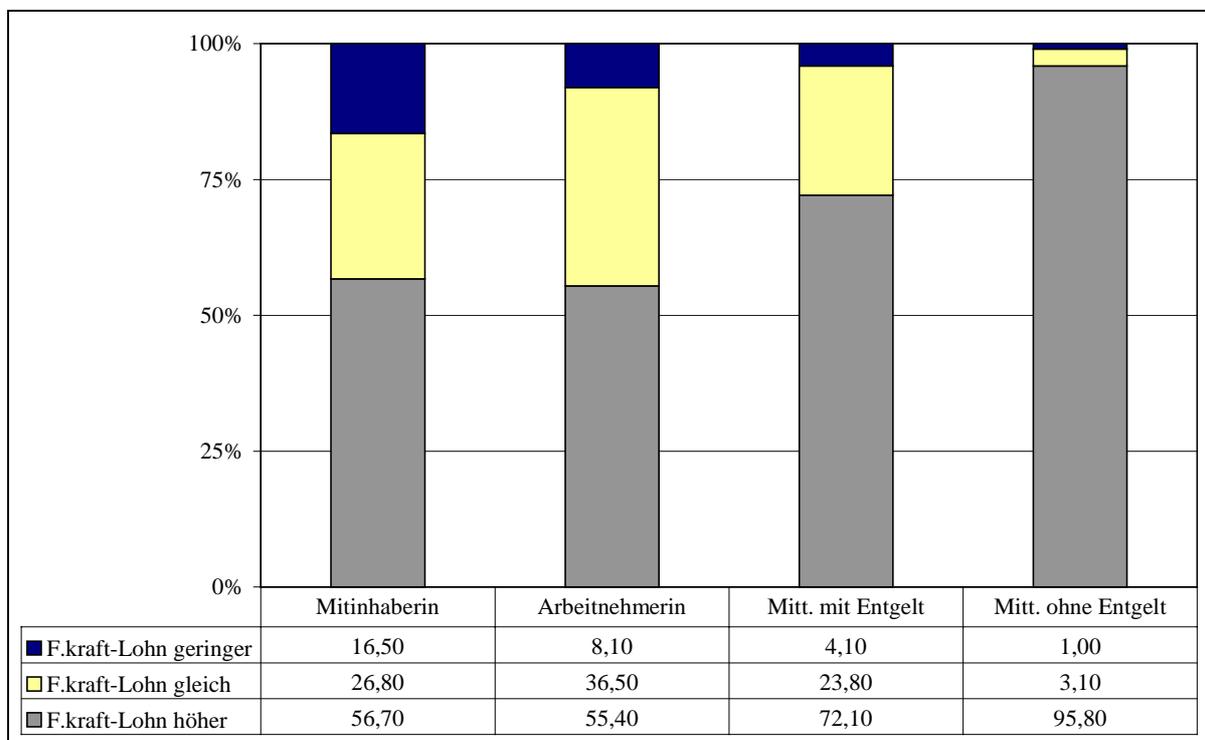
<sup>4</sup> Die Verteilung der Löhne ist um so schief, je mehr Mittelwert und Median voneinander abweichen. Der Median teilt die gesamte Verteilung in zwei gleiche Teile, d. h. im Falle des Lohnes, 50% der Befragten verdienen weniger und 50% mehr als der Wert des Medians beträgt. Der Mittelwert dagegen addiert bekanntlich alle Löhne und teilt die Summe durch die Anzahl der Personen, die zum Lohn eine gültige Angabe gemacht haben. Der Mittelwert ist dann höher als der Median, wenn in der Verteilung hohe Einkommen auftreten, die den Mittelwert gegenüber dem Median nach oben verschieben.

**Abbildung 14: Befragte nach Stellung im Betrieb und Brutto-Stundenlohn**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

**Abbildung 15: Subjektive Einschätzung der Höhe des eigenen Brutto-Monatslohns im Vergleich zum Brutto-Monatslohn einer Fremdkraft**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Die Rangfolge der Brutto-Stundenlöhne wiederholt sich in der subjektive Einschätzung der Höhe des eigenen Einkommens verglichen mit dem Einkommen einer adäquaten Fremdkraft (vgl. Abbildung 15). Während etwa die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Mitinhaberinnen den Lohn einer vergleichbaren Fremdkraft als höher einschätzt, sind fast alle Mittätigen ohne Entgelt (96%) der Meinung, dass eine Fremdkraft, die das Unternehmen an ihrer Stelle einsetzen würde, einen höheren Lohn erhielte (bzw. überhaupt einen Lohn erhält). 72% der Mittätigen mit Entgelt sind ebenfalls der Meinung, dass sie weniger verdienen als eine Fremdkraft im gleichen Unternehmen und am gleichen Arbeitsplatz verdienen würde.

Ein wichtiger inhaltlicher Schwerpunkt der Untersuchung ist die Soziale Sicherung. Im weiteren werden nun erste Auswertungen zur Alterssicherung, zur Krankenversicherung und zur materiellen Absicherung im Falle des Todes des Partners oder bei Trennung/Scheidung dargestellt.

Zunächst ist festzustellen dass 98,3% der befragten Frauen, also nahezu alle, krankenversichert, jedoch nur 83,5% rentenversichert sind. Weiterhin wird deutlich, dass sich die Art der Alterssicherung, falls eine solche vorhanden ist, durchaus zwischen Mittätigen, Arbeitnehmerinnen und Mit-/Alleininhaberinnen unterscheidet (vgl. Tabelle 6). In dieser Frage konnten mehrere Arten der Alterssicherung genannt werden.

**Tabelle 6: Stellung im Betrieb und Arten der Alterssicherung, falls eine Alterssicherung vorhanden ist**

	<b>Arbeitnehmerin</b>	<b>Mittätig mit Entgelt</b>	<b>Mittätig ohne Entgelt</b>	<b>Mit - inhaberin</b>	<b>Alleininhaberin</b>
Gesetzliche Rentenversicherung, pflichtversichert	309 (92,2)	160 (82,1)	85 (75,9)	85 (54,1)	90 (41,9)
Gesetzliche Rentenversicherung, freiwillig versichert	23 (6,9)	24 (12,3)	14 (12,5)	27 (17,2)	49 (22,8)
Private Rentenversicherung	59 (17,6)	40 (20,5)	18 (16,1)	63 (40,1)	107 (49,8)
<b>Gesamt</b>	<b>391</b>	<b>224</b>	<b>117</b>	<b>175</b>	<b>246</b>

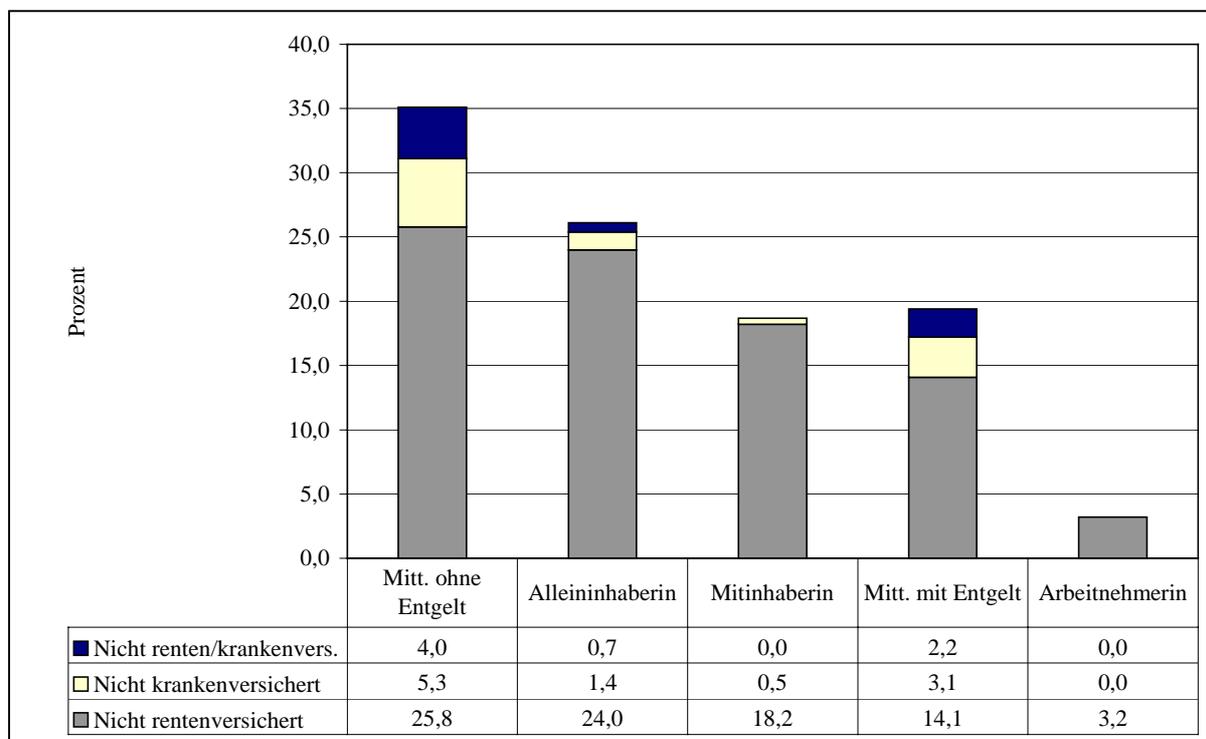
Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Anmerkung: Gültige Prozentwerte in Klammern beziehen sich auf die jeweilige Alternative. Mehrfachnennungen waren möglich.

Es wird deutlich, dass für Mittätige und Arbeitnehmerinnen im Vergleich mit Allein- und Mitinhaberinnen die Gesetzliche Rentenversicherung erwartungsgemäß eine große und private Versicherungen eine geringe Rolle spielen.

Wie bereits erwähnt, ist der Anteil der nicht rentenversicherten Frauen mit etwa 16% relativ hoch. Eine nach Stellung im Betrieb differenzierte Auszählung ergab, dass insbesondere bei den Mittätigen ohne Entgelt und den Alleininhaberinnen der Anteil der nicht Rentenversicherten besonders hoch ist (vgl. Abbildung 16). Bei den Arbeitnehmerinnen beträgt der Anteil nicht rentenversicherter Frauen etwa 3%. Vermutlich sind dies Arbeitnehmerinnen in geringfügiger Beschäftigung.

**Abbildung 16: Befragte nach Stellung im Betrieb und Anteile nicht kranken- und/oder nicht rentenversicherter Frauen**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

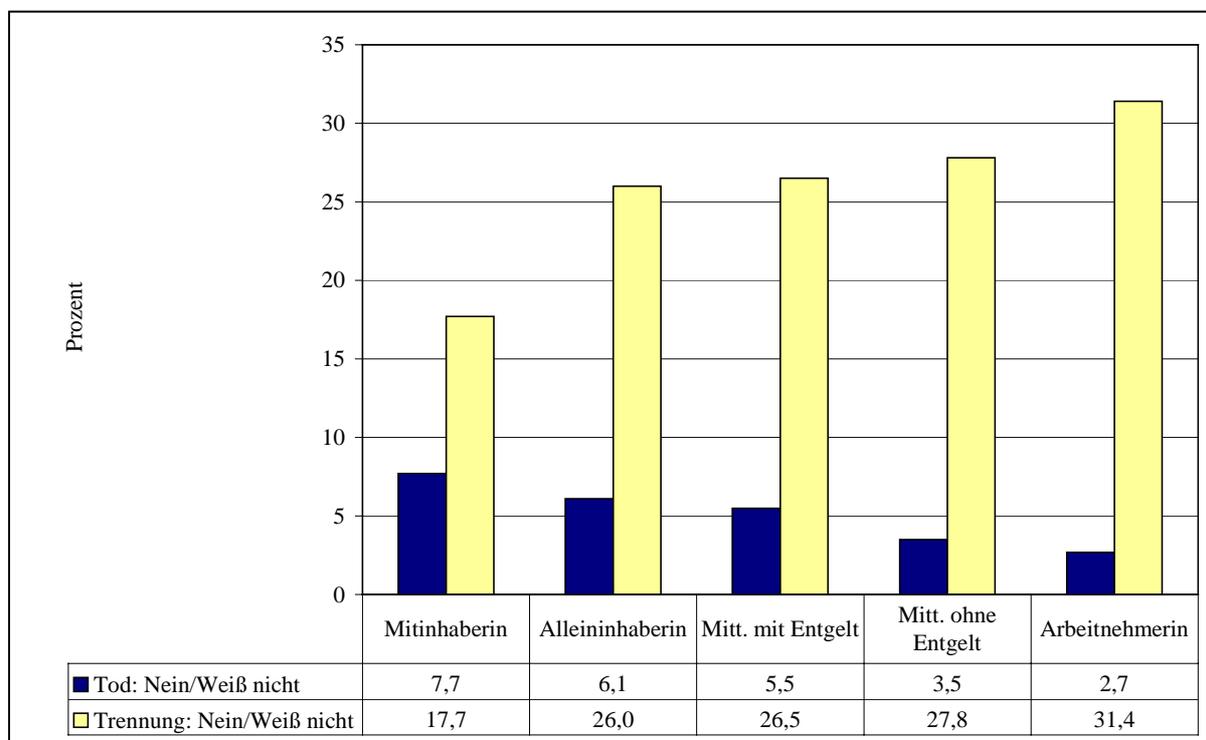
Überdies ist auch der Anteil nicht krankenversicherter Frauen bei den Mittätigen ohne Entgelt mit immerhin 5,3% am höchsten. Weder renten- noch krankenversichert sind 4% der ohne Entgelt in der Firma tätigen Frauen. Bei den Mittätigen mit Entgelt beträgt der Anteil der nicht rentenversicherten Befragten knapp 15%, der nicht krankenversicherten etwa 3% und der Anteil der weder renten- noch krankenversicherten 2%. Auch bei den Mit- und Alleininhaberinnen ist der Anteil der Personen ohne Rentenversicherung recht hoch, diese Frauen be-

finden sich aber aufgrund ihrer finanziellen Beteiligung am Unternehmen in einer ganz anderen Situation.

Bezüglich der Sicherung im Falle des Todes oder der Trennung vom Ehemann oder Partner zeigt sich, dass insbesondere bei Trennung der Anteil der Nichtgesicherten relativ hoch ist (vgl. Abbildung 17). Die Abbildung beruht auf Befragten, die verheiratet sind und mit ihrem Mann zusammen leben oder verheiratet sind und getrennt leben oder nicht verheiratet sind aber einen festen Partner haben. Relativ wenige sind im Todesfall des Partners/Ehemannes nicht abgesichert. Außerdem werden auch die Frauen, die nicht wissen, ob sie im Falle des Eintritts dieser Risiken materiell abgesichert sind, der Kategorie der Nichtgesicherten zugeordnet.

Am wenigsten gesichert sind die Arbeitnehmerinnen im Falle der Trennung von ihrem Mann. Der Anteil der Nichtgesicherten beträgt in dieser Gruppe über 30%. Im Gegensatz dazu sind sie im Todesfall am besten von allen Gruppen gesichert. Ähnliches gilt für mittätige Frauen mit und ohne Entgelt.

**Abbildung 17: Befragte nach Stellung im Betrieb und Sicherung bei Tod des Partners oder Trennung vom Partner**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Im folgenden werden noch die Arten der Sicherung bei Tod oder Trennung vom Ehemann oder Partner in tabellarischer Übersicht dargestellt. Es konnten mehrere Alternativen genannt werden.

**Tabelle 7 Stellung im Betrieb und Arten der Absicherung bei Trennung**

	<b>Arbeitnehmerin</b>	<b>Mittätig mit Entgelt</b>	<b>Mittätig ohne Entgelt</b>	<b>Mit-inhaberin</b>	<b>Allein-inhaberin</b>
Vertragliche Regelung	82 (33,9)	55 (33,1)	30 (27,3)	55 (35,7)	36 (21,2)
Eigenes Vermögen oder Einkommen	159 (65,7)	97 (58,4)	74 (67,3)	104 (67,5)	139 (81,8)
Sonstiges	33 (13,6)	26 (15,7)	16 (14,5)	26 (16,9)	20 (11,8)
<b>Gesamt</b>	<b>274</b>	<b>187</b>	<b>120</b>	<b>185</b>	<b>195</b>

Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Anmerkung: Gültige Prozentwerte in Klammern beziehen sich auf die jeweilige Alternative. Mehrfachnennungen waren möglich.

**Tabelle 8 Stellung im Betrieb und Arten der Absicherung bei Tod des Ehemannes oder Lebenspartners**

	<b>Arbeitnehmerin</b>	<b>Mittätig mit Entgelt</b>	<b>Mittätig ohne Entgelt</b>	<b>Mit-inhaberin</b>	<b>Allein-inhaberin</b>
Private Versicherung	291 (86,1)	180 (80,0)	117 (78,0)	132 (73,3)	139 (63,2)
Eigenes Vermögen und Einkommen	210 (62,1)	98 (43,6)	80 (53,3)	114 (63,3)	140 (63,6)
Betriebsvermögen	108 (32,0)	60 (26,7)	28 (18,7)	63 (35,0)	40 (18,2)
Erbschaft	130 (38,5)	67 (29,8)	36 (24,0)	53 (29,4)	51 (23,2)
Meine Familie	104 (30,8)	40 (17,8)	38 (25,3)	37 (20,6)	47 (21,4)
Sonstiges	17 (5,0)	4 (1,8)	10 (6,7)	7 (3,9)	6 (2,7)
<b>Gesamt</b>	<b>860</b>	<b>449</b>	<b>309</b>	<b>406</b>	<b>423</b>

Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Anmerkung: Gültige Prozentwerte in Klammern beziehen sich auf die jeweilige Alternative. Mehrfachnennungen waren möglich.

Tabelle 7 verdeutlicht, dass über alle Gruppen hinweg die vertragliche Regelung im Trennungsfall keine überragende Rolle spielt, sondern die Frauen in erster Linie ihr eigenes Vermögen oder Arbeitseinkommen als Sicherheit betrachten. Die Kategorie "Sonstiges" wurde mittels einer offenen Frage erhoben. Hier gaben die Frauen oftmals an, sie seien auf "gesetzliche" Art gesichert, hätten also Anspruch auf Unterhaltszahlungen.

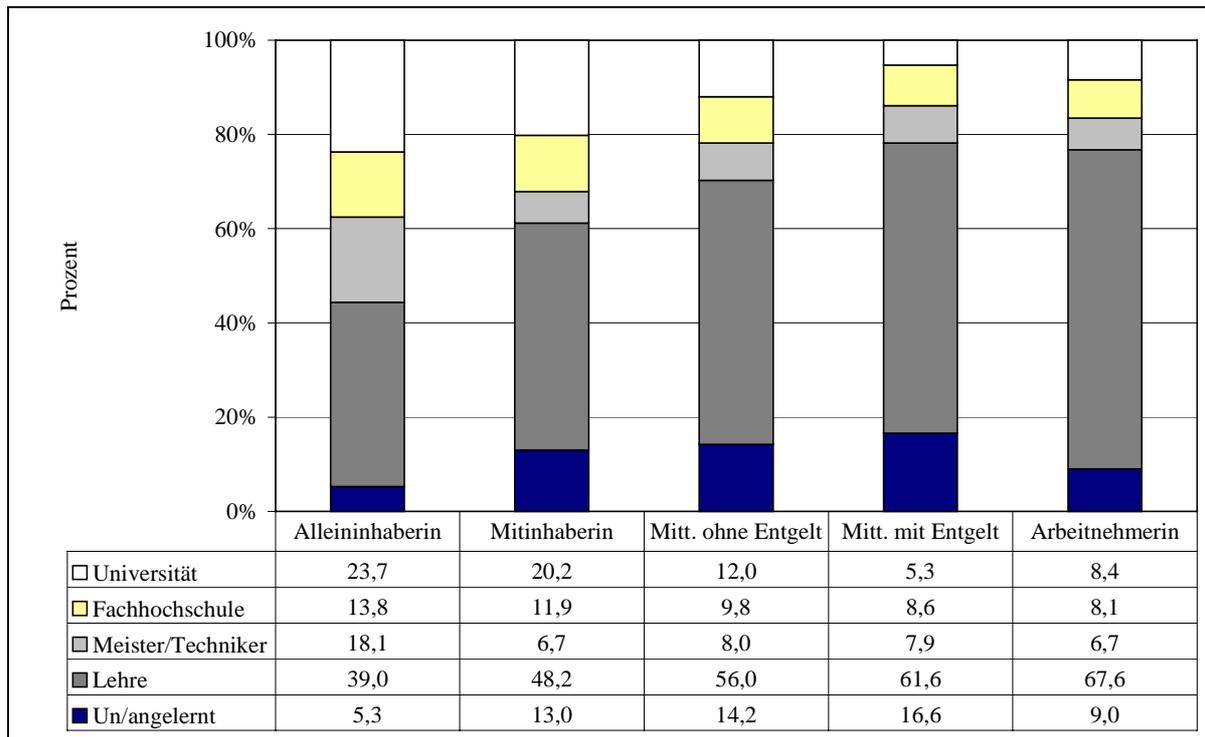
Die häufigste Art der Sicherung im Falle des Todes des Ehemannes oder Lebenspartners ist die private Versicherung, gefolgt von eigenem Vermögen oder Einkommen, Betriebsvermögen und Erbschaft. Auch bei dieser Frage war es den Befragten möglich, mehrere Alternativen anzugeben, was auch sehr häufig der Fall war.

### *2.2.2.3 Bildung und Weiterbildung*

Als Abschluss der inhaltlichen Auswertungen der Primärerhebung stehen Bildung und Weiterbildung im Mittelpunkt dieses Abschnitts. Im einzelnen wird die Verteilung der beruflichen Bildungsabschlüsse, der Umfang der Weiterbildung in den letzten 12 Monaten, sowie die subjektive Einschätzung der Umsetzbarkeit der eigenen beruflichen Qualifikation bei der Arbeit im Unternehmen dargestellt.

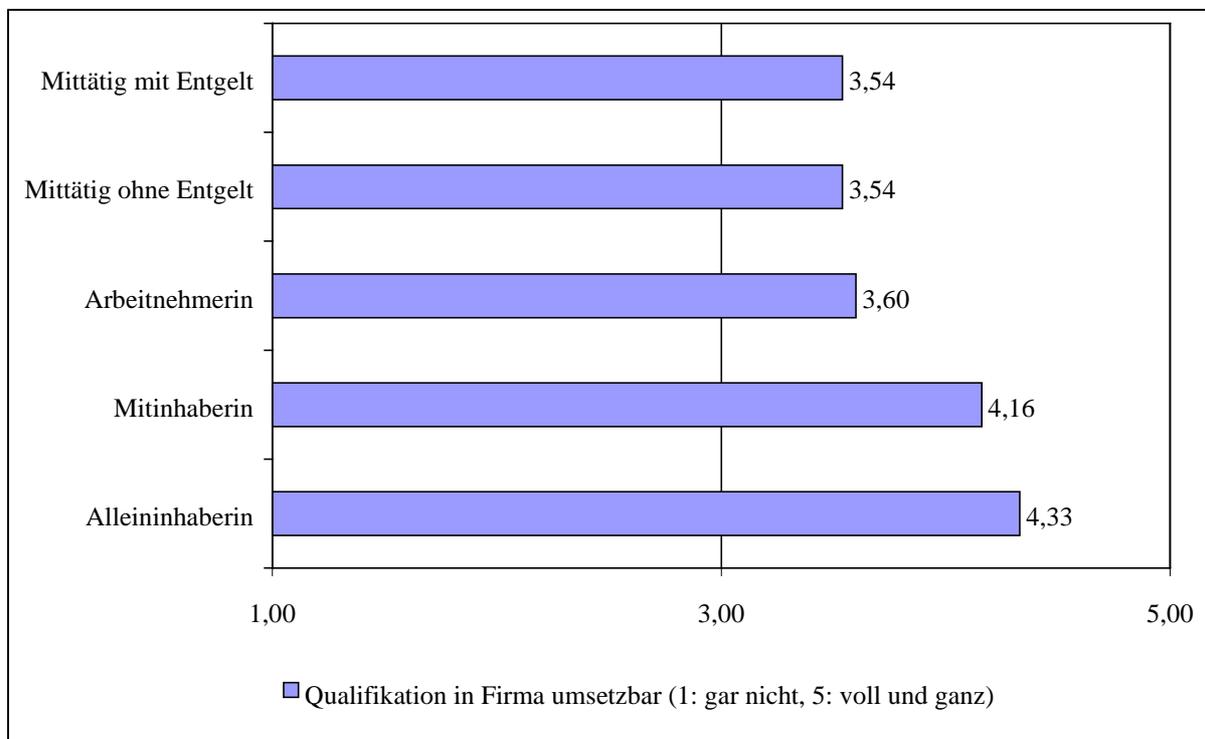
Das höchste Bildungsniveau ist bei den Alleininhaberinnen zu beobachten (vgl. Abbildung 18). 45% der Alleininhaberinnen besitzen einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, 18,1% sind Meister bzw. Techniker und 39% besitzen einen Lehrabschluss. Lediglich 5,3% der befragten Alleininhaberinnen besitzen keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Auch bei den Mitinhaberinnen zeigt sich ein hoher Anteil (32%) Befragter mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss. Der Anteil Frauen mit Lehre und der Anteil der Ungelernten ist allerdings 10% höher als bei den Alleininhaberinnen. Den größten Anteil Befragter mit Lehrabschlüssen weisen die Arbeitnehmerinnen auf. Rund 68% der Arbeitnehmerinnen haben einen solchen Abschluss. Mit 16% beträgt der Anteil Universitäts- und Fachhochschulabsolventinnen etwa ein Drittel des entsprechenden Anteils bei den Alleininhaberinnen und der Hälfte des entsprechenden Anteils bei den Mitinhaberinnen. Nur 9% der Arbeitnehmerinnen besitzen keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Mittätige mit und ohne Entgelt, sowie Arbeitnehmerinnen sind sich bezüglich der Qualifikationsstruktur relativ ähnlich. In ersteren beiden Gruppen sind jedoch die Anteile der Un- oder Angelernten am höchsten.

**Abbildung 18: Stellung im Betrieb und beruflicher Bildungsabschluss**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

**Abbildung 19: Stellung im Betrieb und Umsetzbarkeit der beruflichen Qualifikation**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Über die Frage nach ihrem Bildungsabschluss hinaus wurden die Frauen gebeten, die Umsetzbarkeit dieser beruflichen Qualifikation in der Firma einzuschätzen (vgl. Abbildung 19). Sie konnten sich dabei auf einer Skala von 1 - die Qualifikation lässt sich gar nicht umsetzen bis 5 - die Qualifikation lässt sich voll und ganz umsetzen, einstufen. Es zeigte sich, dass alle Gruppen die Umsetzbarkeit ihrer Qualifikation durchschnittlich im Bereich oberhalb des Skalenmittelwertes von 3 ansiedeln.

Am besten können die Alleininhaberinnen ihre berufliche Qualifikation im Unternehmen zum Einsatz bringen. Ihr Mittelwert auf dieser Skala beträgt 4,33 und ist damit sehr positiv einzuschätzen. Die Mittätigen mit und ohne Entgelt unterscheiden sich in der Umsetzbarkeit ihrer Qualifikation nicht. Beide Gruppen haben einen Mittelwert von 3,54 - und befinden sich damit in der oberen Hälfte der Skala. Die Arbeitnehmerinnen erreichen einen leicht höheren Wert von 3,6 und die Mitinhaberinnen können ihre Qualifikation fast ebenso gut umsetzen wie die Alleininhaberinnen. Sie erreichen einen Wert von 4,16.

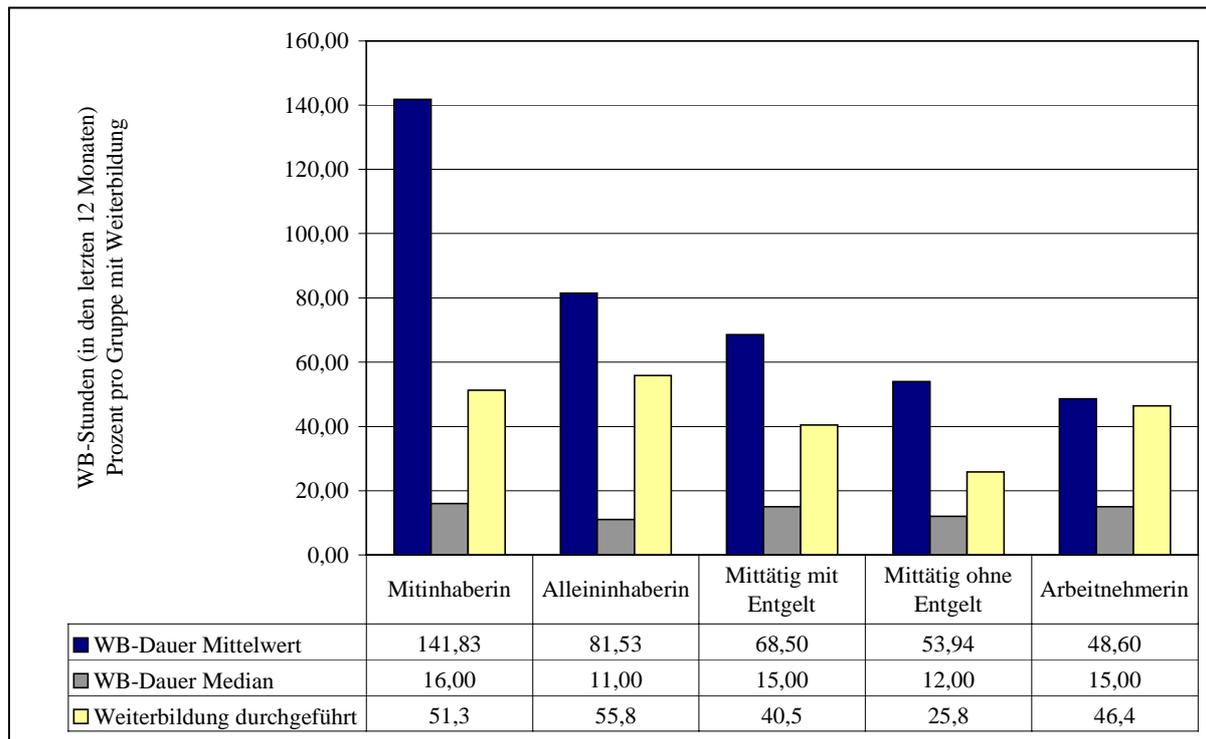
Über die Umsetzbarkeit der vorhandenen beruflichen Qualifikation hinaus, spielt die Weiterbildung für die Erhaltung und den Ausbau vorhandener Fähigkeiten eine besondere Rolle. 55,8% der Alleininhaberinnen, 51,3% der Mitinhaberinnen, 46% der Arbeitnehmerinnen, 40% der Mittätigen mit Entgelt und lediglich 25,8% der Mittätigen ohne Entgelt haben innerhalb der letzten 12 Monate an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen.

Wichtig für die Einschätzung der Weiterbildungsaktivitäten ist über die Tatsache der Teilnahme hinaus auch die Dauer der Maßnahme. Hinsichtlich der durchschnittlichen Dauer der Weiterbildung unterscheiden sich die Gruppen wiederum stark (vgl. Abbildung 20).<sup>5</sup> Einen überaus hohen Mittelwert weisen die Mitinhaberinnen mit 140 Stunden auf. Das sind rund 18 Tage in den letzten 12 Monaten. Alleininhaberinnen haben sich in den zurückliegenden 12 Monate im Durchschnitt 10 Tage, Mittätige mit Entgelt etwa 8 Tage, Mittätige ohne Entgelt und Arbeitnehmerinnen etwa 6 Tage weitergebildet. Andererseits liegen die *Mediane* aller Gruppen erstaunlich nahe beieinander. 50% der Befragten in *allen* Gruppen haben entsprechend eine Weiterbildungsdauer von maximal etwa 2 Tagen.

---

<sup>5</sup> In Abbildung 20 werden bei der Berechnung der Dauer nur die Personen zugrunde gelegt, die eine Weiterbildung durchgeführt haben.

**Abbildung 20: Befragte nach Stellung im Betrieb und Durchführung von Weiterbildung in den letzten 12 Monaten sowie Dauer der Maßnahme**



Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

Mittelwert und Median der Verteilung der Bildungsdauer unterschieden sich bei den Mitinhaberinnen am deutlichsten und bei den Mittätigen ohne Entgelt am wenigsten. Insgesamt gesehen sind die Weiterbildungsdauern am heterogensten innerhalb der Gruppen der Allein- und Mitinhaberinnen und am homogensten in den Gruppen der Mittätigen und Arbeitnehmerinnen.

## 2.3 Zusammenfassung der Ergebnisse der Primärerhebung

Im Rahmen der vorangehenden Abschnitte konnten erste deskriptive Ergebnisse zu den zentralen Fragestellungen hinsichtlich der Position und Bedeutung von Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen in Baden-Württemberg dargelegt werden. Die Resultate beziehen sich allein auf die Gruppe der befragten Frauen und können erst durch den Vergleich mit regulären Arbeitnehmerinnen, der im nächsten Abschnitt durchgeführt wird, angemessen eingeordnet werden.

Innerhalb der von INRA, Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung mbH, im November und Dezember durchgeführten Umfrage wurden 1202 Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen in Baden-Württemberg in den Bereichen Handwerk, Industrie und Handel sowie Freie Berufe telefonisch befragt. 29% der Frauen haben sich als Arbeitnehmerinnen, 19% als Mittätig mit Entgelt, 13% als Mittätig ohne Entgelt, 16% als Mitinhaberinnen und 23% als Alleininhaberinnen eingeordnet. 60% der befragten Frauen sind in Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl bis zu fünf Mitarbeitern tätig. Drei Viertel der Frauen arbeiten in Unternehmen mit bis zu neun Mitarbeitern. Ein hoher Anteil der Frauen, etwa 50%, findet sich in Unternehmen, die jünger als 10 Jahre alt sind. Es zeigt sich, dass der Anteil der Kategorie Mittätig/Arbeitnehmerin im Handwerk am größten und im handwerksähnlichen Bereich am geringsten ist. Im Bereich Kleingewerbe ist der Anteil der Mittätigen und Arbeitnehmerinnen ebenfalls geringer als der Anteil der Mit- und Alleininhaberinnen. Sowohl in den Freien naturwissenschaftlichen und medizinischen Berufen, als auch in Firmen, die im Handelsregister registriert sind, ist der Anteil der Mittätigen und Arbeitnehmerinnen deutlich höher als der Anteil der Allein- und Mitinhaberinnen.

Mittätige und Arbeitnehmerinnen unterscheiden sich in ihren individuellen Merkmalen von den Mit- und Alleininhaberinnen. Alleininhaberinnen sind mit durchschnittlich 44 Jahren älter als die Mittätigen ohne Entgelt, die im Durchschnitt 41 Jahre alt sind. Mittätige und Arbeitnehmerinnen leben in größeren Haushalten und haben durchschnittlich mehr Kinder als Mit- und Alleininhaberinnen. Außerdem sind erstere zu einem weit höheren Anteil verheiratet.

Mit Hilfe des Vergleichs der Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses nach Stellung im Betrieb können folgende Ergebnisse zusammengefasst werden: Mitinhaberinnen sind aufgrund ihrer Beteiligung am Unternehmen mit den umfassendsten Befugnissen (Prokura, Handlungsvollmacht, Kontovollmacht) hinsichtlich unternehmensrelevanter Entscheidungen ausgestattet. Sie unterscheiden sich darin deutlich von den Arbeitnehmerinnen und Mittätigen,

von denen wiederum die Mittätigen ohne Entgelt die geringsten Entscheidungsbefugnisse haben. Allerdings haben 40% der Mittätigen ohne Entgelt Prokura oder Handlungsvollmacht. Die Hälfte der Mittätigen ohne Entgelt hat keinerlei unternehmensbezogene Entscheidungsrechte.

Zusammenfassend kann außerdem festgehalten werden, dass sich insbesondere die mittätigen Frauen ohne Entgelt in den Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses in mehrfacher Hinsicht von allen anderen Frauen unterscheiden: Sie arbeiten überproportional unregelmäßig und mit durchschnittlich etwa 17 Wochenstunden relativ wenig, verglichen mit den anderen Gruppen. Außerdem ist ihr Tätigkeitsbereich häufig eng begrenzt und sie sind fast immer ohne vertragliche Basis im Unternehmen tätig. Mitinhaberinnen, Arbeitnehmerinnen und Mittätige mit Entgelt heben sich weiterhin bezüglich der Unternehmensmerkmale Alter und Beschäftigtenanzahl deutlich von den Alleininhaberinnen und mittätigen Frauen ohne Entgelt ab. Diese arbeiten häufig in jüngeren und kleinen Firmen, die unterdurchschnittlich ausbilden.

Bezüglich der Sozialen Sicherung ist zunächst festzuhalten, dass nahezu alle Frauen krankenversichert, jedoch nur 83,5% rentenversichert sind. Insbesondere bei den Mittätigen ohne Entgelt und den Alleininhaberinnen ist dieser Anteil mit 25% überdurchschnittlich hoch. 30% der Arbeitnehmerinnen geben an, im Falle einer Trennung von ihrem Ehepartner nicht materiell abgesichert zu sein. Auch die Mittätigen mit und ohne Entgelt und die Alleininhaberinnen, sind zu mehr als einem Viertel nicht materiell gesichert, falls es zu einer Trennung vom Ehepartner kommt. Die Unterschiede bezüglich der Sicherung bei Tod des Partners sind gering. Zwischen 3 und 8% der befragten Frauen der verschiedenen Gruppen geben an, in diesem Falle nicht materiell abgesichert zu sein. Für den Fall einer Trennung betrachten die Frauen in erster Linie ihr eigenes Vermögen oder Arbeitseinkommen als Sicherheit. Vertragliche Regelungen haben relativ wenig Bedeutung. Die häufigste Art der Sicherung im Falle des Todes des Ehemannes oder Lebenspartners ist die private Versicherung, gefolgt von eigenem Vermögen oder Einkommen, Betriebsvermögen und Erbschaft.

Zur Bildung und Weiterbildung der befragten Frauen lässt sich zusammenfassen, dass auch hier deutliche Unterschiede zwischen den Frauen, gruppiert nach Stellungen im Betrieb, vorhanden sind. Das höchste Bildungsniveau weisen die Alleininhaberinnen auf, von denen fast 40% einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss besitzen. Der Anteil ungelernter Frauen ist in dieser Gruppe mit 5% am niedrigsten. Der Anteil Befragter mit Hochschulabschluss beträgt bei den Mittätigen und Arbeitnehmerinnen höchstens 20%, dort sind entsprechend hohe Anteile Befragter mit Lehrabschluss zu finden. Darüber hinaus haben 14% der Mittätigen

ohne und 16,6% der Mittätigen mit Entgelt keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Bei den Arbeitnehmerinnen beträgt dieser Anteil 9%.

Weiterbildung spielt für die Erhaltung und den Ausbau vorhandener Fähigkeiten eine besondere Rolle. 55,8% der Alleininhaberinnen, 51,3% der Mitinhaberinnen, 46% der Arbeitnehmerinnen, 40% der Mittätigen mit Entgelt und lediglich 25,8% der Mittätigen ohne Entgelt haben innerhalb der letzten 12 Monate an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Hinsichtlich der durchschnittlichen Dauer der Weiterbildung unterscheiden sich die Gruppen wiederum stark. Einen überaus hohen Mittelwert weisen die Mitinhaberinnen mit 140 Stunden auf. Die durchschnittliche Dauer der Weiterbildung innerhalb des letzten Jahres beträgt dagegen bei Mittätigen ohne Entgelt und Arbeitnehmerinnen nur 6 Tage.

Die Umsetzbarkeit ihrer vorhandenen beruflichen Qualifikation im Unternehmen schätzen die Frauen im Durchschnitt als gut bis sehr gut ein.

Im Mittelpunkt des folgenden Abschnitts steht der Vergleich der mittätigen Frauen mit Arbeitnehmerinnen, die nicht als Familienangehörige in einem Unternehmen arbeiten. Bisherige Studien verzichten weitgehend auf den Vergleich der Mittätigen mit Arbeitnehmerinnen in regulären Beschäftigungsverhältnissen. Ohne eine geeignete Vergleichsgruppe kann zwar die Situation der mittätigen Frauen beschrieben werden – eine Einschätzung ihrer Arbeitsbelastung, ihrer sozialen Sicherung oder ihres Weiterbildungsverhaltens, im Vergleich zu weiblichen Beschäftigten ist jedoch nicht durchführbar. Somit konnte bisher noch nicht festgestellt werden, ob die mittätige Unternehmerfrau beispielsweise im Durchschnitt weniger verdient als eine vergleichbar qualifizierte Arbeitnehmerin, sich in geringerem Umfang weiterbildet, ob ihre soziale Sicherung schlechter ist oder ob sie mehr Stunden arbeitet als letztere. Diesen Fragen soll im weiteren Projektverlauf intensiver nachgegangen werden.

Am einfachsten lässt sich das Defizit der fehlenden Vergleichsgruppe mit Hilfe repräsentativer Bevölkerungsumfragen und der amtlichen Statistik ausräumen. Zu diesem Zweck wurden Fragen aus dem Sozio-ökonomischen Panel und dem Mikrozensus in die Befragung der mittätigen Frauen übernommen und damit die Voraussetzungen für den Vergleich mit der Gruppe der Arbeitnehmerinnen geschaffen.

### **3 VERGLEICH "FRAUEN IN KMU" MIT ARBEITNEHMERINNEN IN "REGULÄREN" BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSEN**

#### **3.1 Verfügbare Daten**

Dieser Teil des Berichtes schließt mit einem Vergleich der mittätigen Frauen in KMU mit "regulären" Arbeitnehmerinnen an die deskriptive Auswertung der Primärerhebung „Frauen in KMU“ an (vgl. Abschnitt 2.2). Die zunächst durchgeführte deskriptive Vergleichsanalyse stellt einen wichtigen Zwischenschritt dar, der die Komplexität der Daten verdeutlicht und die Notwendigkeit multivariater Analysen (vgl. Abschnitt 4) unterstreicht.

Als Datenbasis des Vergleichs dienen die Welle 14 (1997) des Sozio-ökonomischen Panels und der Mikrozensus (1996) als repräsentative Bevölkerungsumfragen. Aus diesen Datensätzen werden "reguläre" Arbeitnehmerinnen, also Frauen, die nicht in Familienbetrieben beschäftigt sind, ausgewählt. Innerhalb der von INRA Ende 1999 durchgeführten Befragung der (mittätigen) Frauen in KMU in Baden-Württemberg konnten Alleininhaberinnen, Mitinhaberinnen, sowie mittätige Frauen mit und ohne Entgelt, sowie Frauen, die sich selbst als im Familienbetrieb beschäftigte Arbeitnehmerinnen klassifizierten, identifiziert werden (vgl. Abschnitt 2.2 für die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen diesen Gruppen). Für den Vergleich werden nun Allein- und Mitinhaberinnen zur Gruppe "Inhaberin" und mittätige Frauen mit Entgelt und Arbeitnehmerinnen zur Gruppe "Mittätig mit Entgelt" zusammengefasst. Mittätige Frauen ohne Entgelt bleiben als weitere Gruppe in der ursprünglichen Form erhalten. Mit den "regulären" Arbeitnehmerinnen aus den repräsentativen Bevölkerungsumfragen resultieren demgemäß vier Erwerbsstatusgruppen, für die Variablen zum soziodemographischen Hintergrund, zu Merkmalen der beruflichen Tätigkeit, zur Aus- und Weiterbildung und zur Sozialen Sicherung verglichen werden. Mithilfe dieses Vergleiches sollen erste Unterschiede zwischen den verschiedenen Erwerbsgruppen bezüglich wichtiger beruflicher und sozio-demographischer Charakteristika untersucht werden. Somit stellt diese Form der Analyse einen wichtigen Zwischenschritt für eine weitergehende multivariate Analyse dar.

#### **3.2 Auswahl der Stichprobe für die Vergleichsanalyse**

Für den Vergleich der mittätigen Frauen mit den Arbeitnehmerinnen, werden zwei repräsentative Datensätze, zum einen die 14. Welle des Sozio-ökonomischen Panels für Westdeutsch-

land (SOEP) aus dem Jahre 1997 und zum anderen die 70%-Stichprobe des Mikrozensus 1996, verwendet.

Die Daten des SOEP werden seit 1984 vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) jährlich erhoben. Datenbasis ist eine repräsentative Stichprobe der Wohnbevölkerung im Alter von über 16 Jahren in Deutschland. Von ursprünglich ca. 16.000 Personen sind 1997 noch ca. 8.500 Personen befragt worden. Das SOEP dient zur langfristigen Analyse wichtiger soziologischer und ökonomischer Fragestellungen, wie z.B. der Wahl der beruflichen Stellung, der Höhe der Renditen von Aus- und Weiterbildung, dem Arbeitsangebotsverhalten, der Verweildauer in Arbeitslosigkeit, dem Heiratsverhalten. Neben der beruflichen Stellung enthält das SOEP u.a. zahlreiche Informationen zum sozio-demographischen Hintergrund, zum Umfang und der Art der ausgeübten Tätigkeit oder auch zum Ausbildungsniveau der Befragten.<sup>6</sup>

Neben dem SOEP wurde auch die 70% Stichprobe des Mikrozensus 1996 (MZ96) verwendet. Der Mikrozensus ist eine repräsentative jährliche Befragung von einem Prozent der Wohnbevölkerung im Alter von über 14 Jahren in Deutschland. Diese Befragung wird im Auftrag des Statistischen Bundesamtes durchgeführt. „Zweck des Mikrozensus ist es, statistische Angaben in tiefer fachlicher Gliederung über die Bevölkerungsstruktur, die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung und der Familien, den Arbeitsmarkt, die berufliche Gliederung und Ausbildung der Erwerbsbevölkerung sowie die Wohnverhältnisse bereitzustellen“ (Mikrozensusgesetz §1 (2)).<sup>7</sup> Der Mikrozensus unterliegt dem Berichtswochenkonzept, das heißt, die Merkmale der befragten Personen werden für eine festgelegte Berichtswoche ermittelt. Etwa ein Viertel der Auswahlbezirke wird periodisch ausgewechselt und durch neue Auswahlbezirke ersetzt. Das bedeutet, dass der Mikrozensus kein Panel ist. Außerdem ist es nicht möglich, Personen über die Jahre zu identifizieren. Der Mikrozensus stellt die umfangreichste und zuverlässigste Quelle für statistische Auswertungen auf der Individualebene dar. Aufgrund der hohen Fallzahl von über 500.000 Personen stehen auch bei detaillierten Analysen mit dem MZ96 genügend Beobachtungen zur Verfügung, so dass die Repräsentativität der jeweiligen Stichprobe gewahrt bleibt. Dies gilt auch für die 70%-Stichprobe des Mikrozensus, die dem ZEW zur Verfügung steht. Ähnlich dem SOEP, enthält der MZ96 ausführliche Informationen

---

<sup>6</sup> Für eine ausführliche Beschreibung des SOEP vgl. <http://www.diw.de/>.

Über diese Homepage sind auch sämtliche Publikationen, die auf Basis des SOEPs getätigt wurden recherchierbar.

<sup>7</sup> Die Durchführung des Mikrozensus ist gesetzlich vorgeschrieben.

zur ausgeübten Tätigkeit, zu Aus- und Weiterbildung sowie zum sozio-demographischen Hintergrund der befragten Personen.

Für den Vergleich der mittätigen Frauen mit Arbeitnehmerinnen wurden aus SOEP und MZ96 die abhängig beschäftigten Frauen ausgewählt. Ausgeschlossen wurden dabei Frauen, die in Sonder- oder Erziehungsurlaub sind, Arbeitnehmerinnen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, Auszubildende, Selbständige sowie mithelfende Familienangehörige. Weiterhin wurden die Stichproben auf Frauen, die mindestens 16 Jahre alt sind, beschränkt. Aufgrund der höheren Fallzahl im Mikrozensus war es möglich, für den Vergleich die baden-württembergischen Arbeitnehmerinnen auszuwählen. In der Stichprobe des SOEP verbleiben somit 1210 Arbeitnehmerinnen aus den alten Bundesländern und in der Stichprobe des MZ96 9946 baden-württembergische Arbeitnehmerinnen.

In der folgenden Vergleichsanalyse wird aufgrund der höheren Fallzahl primär der MZ96 verwendet, sofern dieser Informationen zu den zu untersuchenden Charakteristika enthält. Ergänzend werden Analysen auf Basis des SOEP vor allem für die Bereiche Einkommen, Arbeitszeit und Sozialversicherung durchgeführt. In einem weiteren Schritt wurden die Stichproben des SOEP und des MZ96 so aufbereitet, dass die einzelnen Variablen direkt mit den Variablen der Primär-Erhebung „Frauen in KMU in Baden-Württemberg“ (vgl. Abschnitt 2.1) zu vergleichen sind. Dadurch war es möglich, in einem nächsten Schritt die Stichproben der Arbeitnehmerinnen des SOEP bzw. des MZ96 den Daten der Primärerhebung zuzuspielen, um somit eine vergleichbare Datenbasis zu erstellen.

Für die im folgenden durchgeführte Vergleichsanalyse wurden die ursprünglich fünf Kategorien der „Stellung im Betrieb“ (vgl. Abschnitt 2.2) in drei Kategorien zusammengefasst: „Inhaberin“, „Mittätige mit Entgelt“ und „Mittätige ohne Entgelt“. Diese drei Kategorien wurden aus der Stichprobe des SOEP bzw. des MZ96 um die Gruppe der Arbeitnehmerinnen ergänzt. Somit ergeben sich 4 Vergleichsgruppen (vgl. Tabelle 9). Es besteht die Möglichkeit, dass in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen einige mittätige Frauen enthalten sind, die gegen Entgelt in der Firma eines Familienangehörigen beschäftigt sind. Diese Personen können im MZ96 nicht identifiziert werden. Da allerdings die Anzahl dieser Frauen eher gering ist, dürften die Ergebnisse des Vergleichs davon kaum beeinträchtigt werden. Insgesamt umfasst die Analyse 467 Inhaberinnen, 573 Mittätige mit Entgelt, 151 Mittätige ohne Entgelt, 9946 Arbeitnehmerinnen aus dem MZ96 und 1210 Arbeitnehmerinnen aus dem SOEP.

**Tabelle 9: Erwerbsgruppen der Vergleichsanalyse**

Erwerbsgruppen der Vergleichsanalyse	Erwerbsgruppen der Primär-Erhebung	Erwerbsgruppen des SOEP und MZ96	Anzahl der Beobachtungen
Inhaberin	Alleininhaberin, Mitinhaberin		467
Mittätig mit Entgelt	Mittätige mit Entgelt, Arbeitnehmerin		573
Mittätig ohne Entgelt	Mittätig ohne Entgelt		151
Arbeitnehmerin		Arbeitnehmerin	9946 (MZ96) 1210 (SOEP)

Quelle: Primärerhebung „Frauen in KMU“

### 3.3 Deskriptiver Vergleich

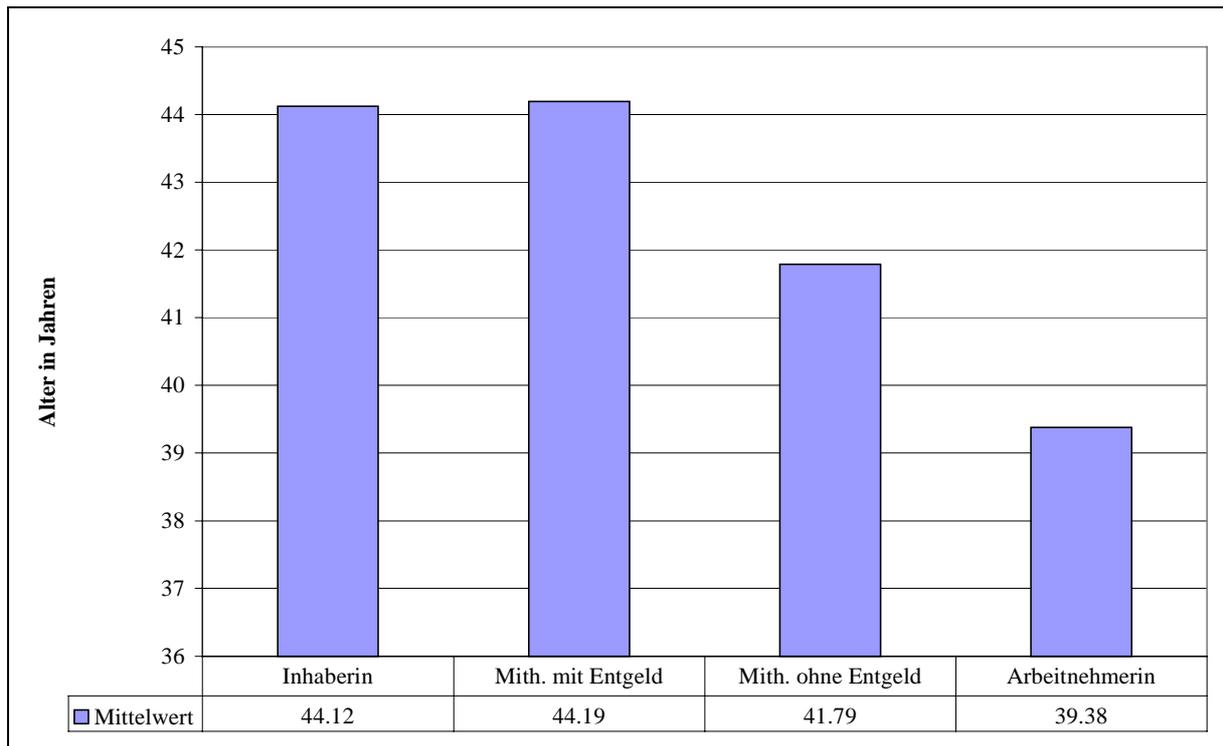
#### 3.3.1 Soziodemographischer Hintergrund

Ein Vergleich des soziodemographischen Hintergrundes von Mittätigen und Arbeitnehmerinnen liefert ein eindeutiges Bild. Zusammengefasst sind Arbeitnehmerinnen jünger, eher unverheiratet, haben weniger Kinder und leben in kleineren Haushalten als mittätige Frauen mit und ohne Entgelt. Demzufolge wenden Arbeitnehmerinnen auch weniger Zeit für die Kinderbetreuung auf. Im einzelnen zeigt der Vergleich, dass Arbeitnehmerinnen mit 39,4 Jahren knapp fünf Jahre jünger sind als Inhaberinnen und Mittätige mit Entgelt sowie etwa zwei Jahre jünger als Mittätige ohne Entgelt (vgl. Abbildung 21).

Weiterhin sind Arbeitnehmerinnen zu 39% nicht verheiratet, während diese Quote bei den Inhaberinnen lediglich 26% und bei den Mittätigen zwischen 4 und 5% beträgt (vgl. Abbildung 22). Diese Unterschiede sind möglicherweise ein Artefakt der Datenerhebung, da zumindest bei den Mittätigen ein Ehepartner oder Lebenspartner per Definition vorhanden sein muss, um in die Erhebung einbezogen zu werden. M.a.W., die unterschiedlichen Quoten beim Familienstand werden unter Umständen nicht durch die unterschiedlichen beruflichen Stellungen bedingt, sondern durch das zugrundegelegte Untersuchungsdesign.

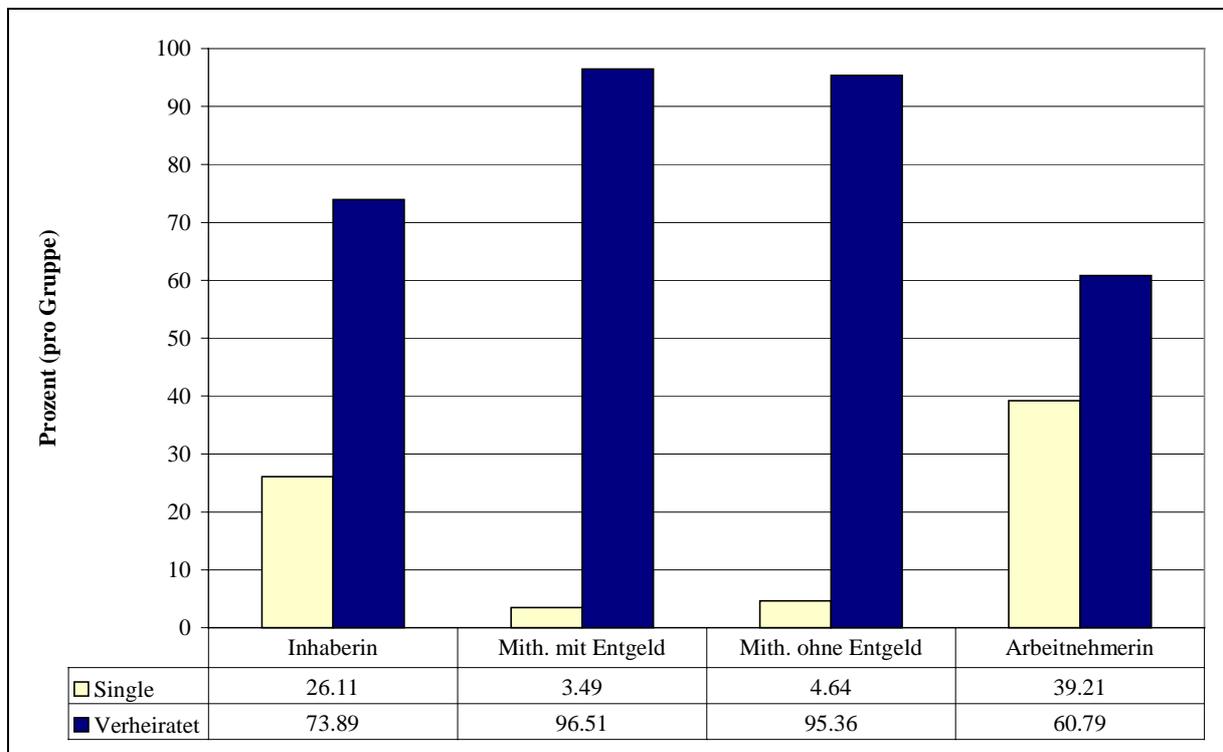
Die Unterschiede, die sich zwischen Inhaberinnen und Arbeitnehmerinnen ergeben, spiegeln exakt die Unterschiede zwischen allen Selbständigen und allen Arbeitnehmern wieder. Nur 28% der Selbständigen in Deutschland sind nicht verheiratet, während 39% der Arbeitnehmer als Single leben (vgl. MZ96). Diese höheren Heiratsquoten können ein Hinweis auf die Wichtigkeit sozialer Netzwerke bei der Unternehmensgründung sein. So können Ehepartner u.a. neben einer zusätzlichen Kapitalausstattung auch zu größerem unternehmerischen Know-how beitragen (vgl. Brüderl et al., 1996).

**Abbildung 21: Durchschnittliches Alter nach Erwerbsstatus**



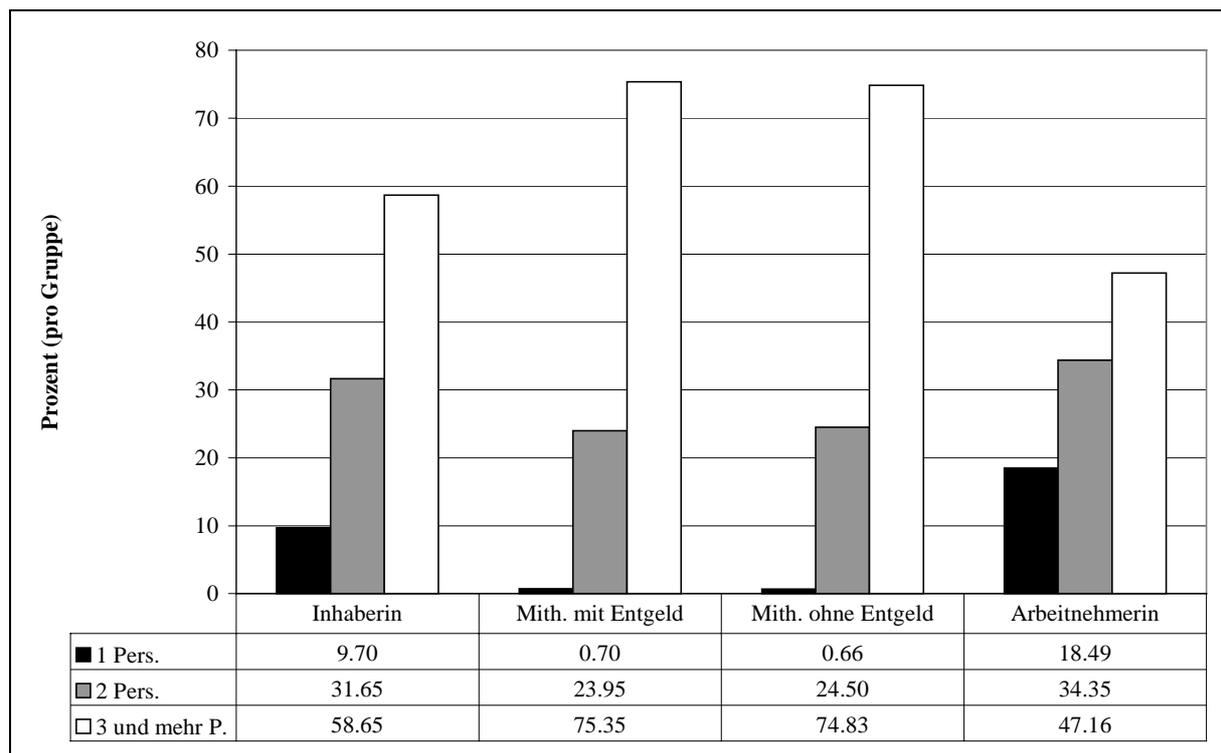
Quelle: Primärerhebung, MZ96

**Abbildung 22: Familienstand nach Erwerbsstatus**



Quelle: Primärerhebung, MZ96

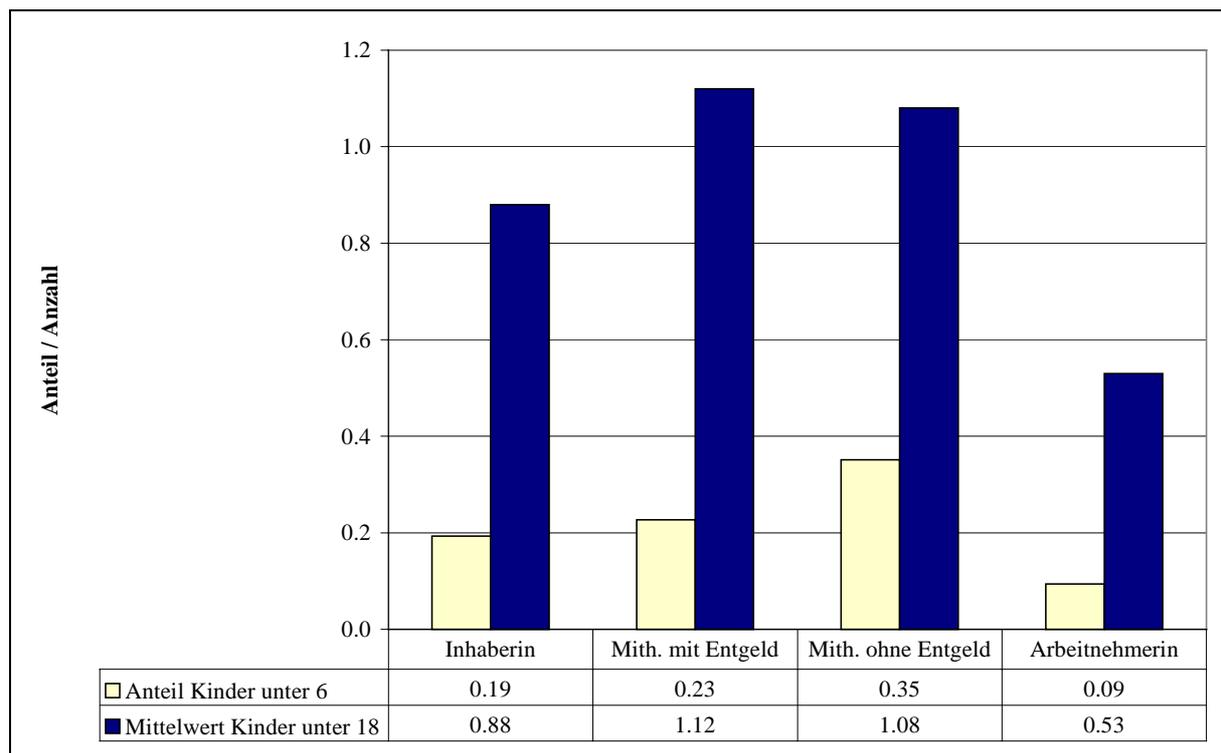
**Abbildung 23: Haushaltsgröße nach Erwerbsstatus**



Quelle: Primärerhebung, MZ96

Der geringere Anteil an verheirateten Arbeitnehmerinnen zeigt sich auch in der Kinderzahl und Haushaltsgröße. 18,5% der Arbeitnehmerinnen leben allein, aber nur etwa 10% der Inhaberin und weniger als 1% der Mittätigen (vgl. Abbildung 23). Dies korrespondiert mit der obigen Aussage, dass Mittätige per Definition Ehepartner oder Lebenspartner haben müssen um in die Stichprobe zu gelangen. Schließlich haben nur 9% der Arbeitnehmerinnen Kinder unter 6 Jahren. Dieser Anteil beträgt bei den Inhaberin fast 20%, bei den Mittätigen mit Entgelt 23% und bei den Mittätigen ohne Entgelt sogar 35%. Ebenso haben Arbeitnehmerinnen mit 0,53 Kindern unter 18 Jahren im Durchschnitt etwa 0,5 Kinder weniger als mittätige Frauen (vgl. Abbildung 24).

**Abbildung 24: Anteil der Kinder unter 6 Jahren, Anzahl der Kinder unter 18 Jahren**



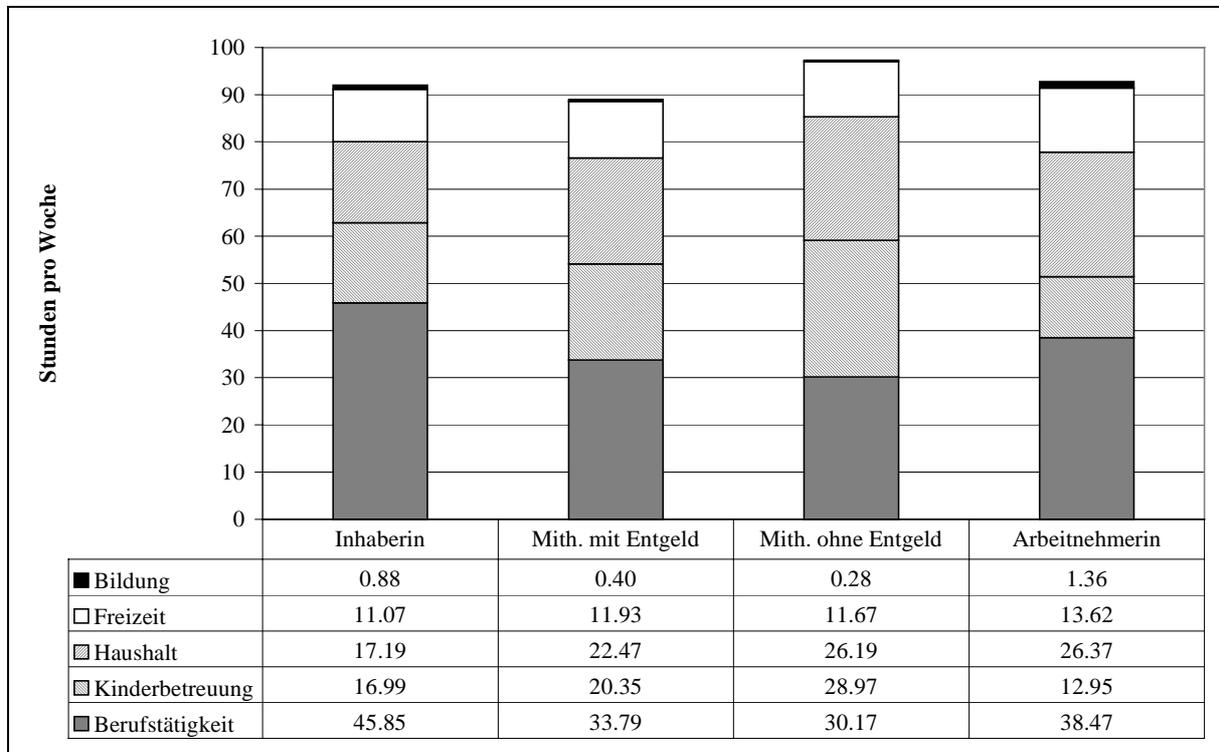
Quelle: Primärerhebung, MZ96

In Art und Umfang der Zeitverwendung sind ebenfalls zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Erwerbsgruppen festzustellen (vgl. Abbildung 25). Inhaberinnen wenden mit knapp 46 Stunden pro Woche die meiste Zeit für die Erwerbstätigkeit<sup>8</sup> auf, verglichen mit 38,5 Stunden bei den Arbeitnehmerinnen und 30-34 Stunden bei den Mittätigen (zur Arbeitszeit vgl. ausführlich den folgenden Abschnitt). Plausibel und übereinstimmend mit den obigen Ergebnissen ist, dass mittätige Frauen ohne Entgelt mit 29 Stunden pro Woche mit Abstand am meisten Zeit für die Kinderbetreuung verwenden. Zum Vergleich: Inhaberinnen wenden 17 und Arbeitnehmerinnen etwa 13 Stunden für Kinderbetreuung auf. Dies deutet darauf hin, dass Mittätige ohne Entgelt ihrer beruflichen Tätigkeit eher „nebenher“ nachgehen und die Haupttätigkeit im Haushaltsbereich liegt (vgl. hierzu wiederum die Analyse der Arbeitszeit im folgenden Abschnitt). Dies wird auch dadurch bekräftigt, dass diese mittätigen Frauen neben der Kinderbetreuung noch 26 Stunden für übrige Haushaltstätigkeiten aufwenden. Beim Zeitaufwand für Haushalt und Besorgungen ist die hohe Zahl von 26 Stunden bei Arbeitnehmerinnen etwas überraschend. Trotz der durchschnittlich kleineren Haushaltsgröße

<sup>8</sup> Erwerbstätigkeit umfasst hier den Haupt- und Nebenerwerb. Im Unterscheid dazu wird bei der Analyse der Arbeitszeit im nächsten Abschnitt nur die erste Erwerbstätigkeit betrachtet.

wenden sie bis zu 9 Stunden pro Woche mehr Zeit für den Haushalt auf als Inhaberinnen und mittätige Frauen mit Entgelt. Hier liegt die Vermutung nahe, dass letztere Dienstleistungen in Form von Haushaltshilfen „einkaufen“.

**Abbildung 25: Zeitverwendung nach Erwerbsstatus**



Quelle: Primärerhebung, SOEP

Der Zeitaufwand, der für Bildungsanstrengungen geleistet wird, ist zwischen den verschiedenen beruflichen Stellungen ähnlich. Arbeitnehmerinnen betreiben dabei mit 1,4 Stunden pro Woche den höchsten Aufwand und mittätige Frauen ohne Entgelt mit 0,3 Stunden den geringsten. Inhaberinnen bilden sich pro Woche 0,9 Stunden weiter.<sup>9</sup> Inwiefern sich die verschiedenen Erwerbsgruppen in der Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung bzw. in der Besuchintensität der Kurse unterscheiden, wird in Abschnitt 3.3.3 ausführlicher diskutiert. Die verbleibende, respektive „genutzte“ Freizeit, unterscheidet sich für die vier Gruppen nur geringfügig. Die Zahl der Stunden, die pro Woche für Freizeit verwendet wird, variiert zwischen 11 Stunden bei den Inhaberinnen und etwa 13,5 Stunden bei den Arbeitnehmerinnen.

<sup>9</sup> Die im Rahmen der Zeitverwendung abgefragte Weiterbildung differenziert nicht zwischen formeller und informeller Weiterbildung.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt jünger sind als mithelfende Frauen, eher allein leben und weniger Kinder haben. Dieses Ergebnis stimmt für den Familienstand mit dem Tatbestand überein, dass Selbständige zu einem höheren Anteil verheiratet sind als Arbeitnehmer. Auch die Unterschiede im Altersprofil zwischen Arbeitnehmerinnen und Inhaberinnen finden sich in anderen Studien zur Selbständigkeit wieder. Selbständige sind im Durchschnitt etwa fünf Jahre älter als Arbeitnehmer. Dies kann verschiedene Gründe haben: Zum einen bedarf eine Unternehmensgründung einer gewissen Kapitalausstattung, die in der Regel mit höherem Alter eher vorhanden sein dürfte und zum anderen erfordert der Schritt in die Selbständigkeit eine ausreichende Ausstattung an Humankapital, welches nicht zuletzt in einer der Selbständigkeit vorgeschalteten abhängigen Beschäftigung erworben werden kann oder, typischerweise im Handwerk, durch die Ablegung der Meisterprüfung erlangt wird.

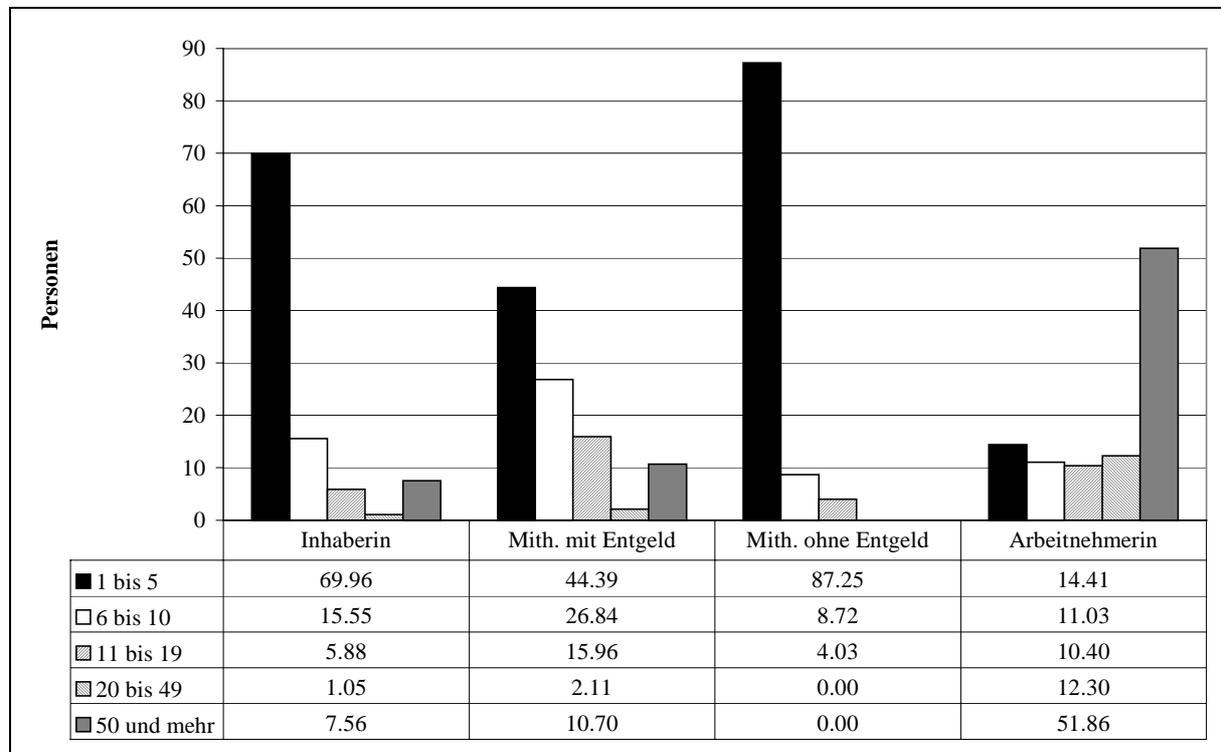
Welche Faktoren allerdings nun tatsächlich die unterschiedlichen Erwerbsgruppen charakterisieren, kann nur mit Hilfe einer multivariaten Analyse ermittelt werden (vgl. Abschnitt 4.5). So ist es z.B. möglich, dass das geringere Alter für die geringere Kinderzahl der Arbeitnehmerinnen verantwortlich ist. Aber ebenso könnte die Kinderzahl auf den Familienstand und umgekehrt zurückgeführt werden.

### **3.3.2 Ausgewählte Merkmale der beruflichen Tätigkeit**

Für die Verteilung der Betriebsgröße zeigen sich gravierende, wenn auch nicht ganz unerwartete Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen auf der einen und den mittätigen Frauen bzw. Inhaberinnen auf der anderen Seite (vgl. Abbildung 26). Arbeitnehmerinnen sind zu über 50% in Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern beschäftigt, während von den Mittätigen mit Entgelt nur 10,7% in dieser Betriebsgrößenklasse zu finden sind. Darüber hinaus leiten nur 7,6% der Inhaberinnen Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten. Für diese doch recht großen Unterschiede lassen sich drei mögliche Erklärungen finden. Erstens ist das Untersuchungsdesign der Primärerhebung auf Kleinere und Mittlere Unternehmen ausgelegt. Zweitens haben Betriebe, die von Einzelnen oder wenigen Personen geführt werden (i.d.R. Personengesellschaften oder kleinere GmbHs) deutlich weniger Mitarbeiter als das durchschnittliche Unternehmen. Somit spiegelt die Betriebsgrößenverteilung bei den Inhaberinnen in etwa die Betriebsgrößenverteilung bei den Selbständigen wider. Demzufolge sind mittätige Frauen auch in kleineren Betrieben beschäftigt als Arbeitnehmerinnen, da die Mittätigen per Definition eben in diesen eher kleinen, von Familienangehörigen geführten, Unternehmen arbeiten. Dabei ist die etwas höhere Betriebsgröße bei den Mittätigen mit Entgelt dadurch zu erklären,

dass diese z.T. in Betrieben tätig sind, die nicht von einem „typischen“ Selbständigen geführt werden, sondern z.B. innerhalb einer GmbH, die von mehreren Gesellschaftern, respektive Geschäftsführern geleitet werden kann.

**Abbildung 26: Betriebsgröße nach Erwerbsstatus**



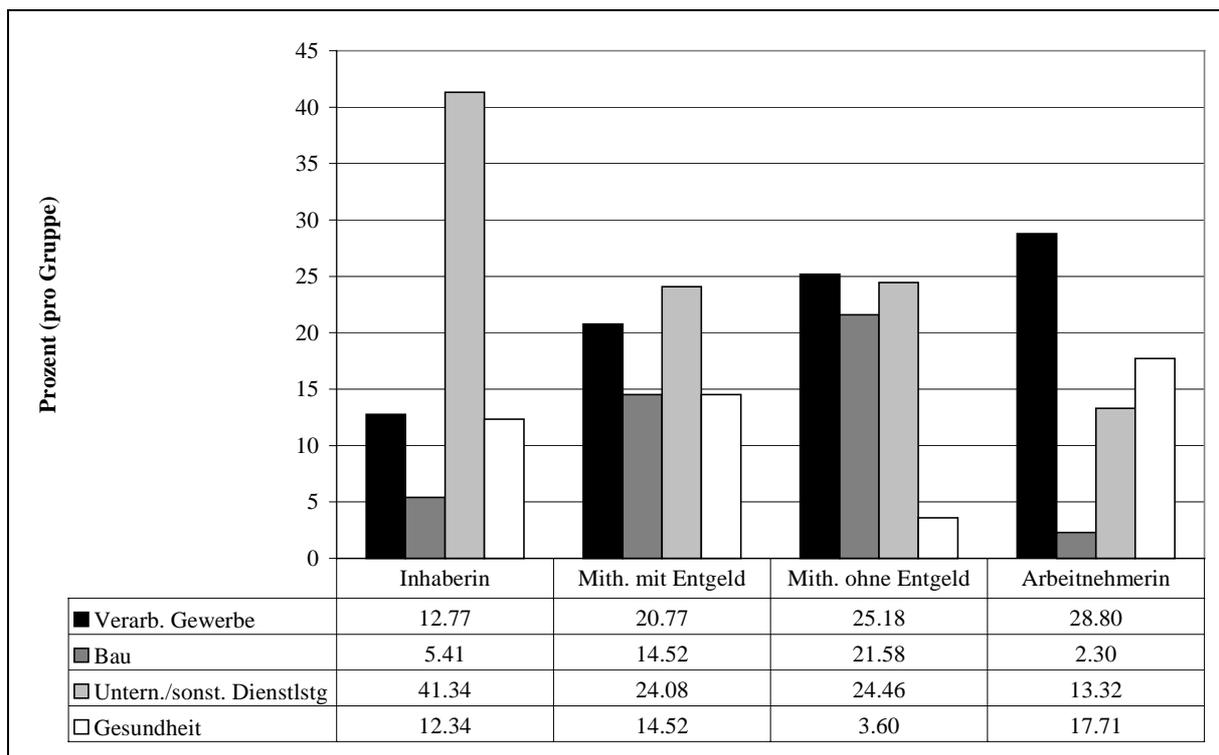
Quelle: Primärerhebung, MZ96

Der hohe Anteil von Kleinstbetrieben von nahezu 90% bei den Mittätigen ohne Entgelt deutet darauf hin, dass eine solche Form der Beschäftigung nur in sehr familiären Betrieben mit engem persönlichen Kontakt zwischen Geschäftsführung und Arbeitnehmern möglich ist, also im kleinen Familienbetrieb. Dies könnte auch ein Hinweis auf die Wichtigkeit dieser Erwerbsform für den Betriebserfolg kleiner Familienbetriebe sein. Es scheint sehr wahrscheinlich, dass diese kleinen Unternehmen auf die unentgeltliche Mitarbeit, die trotzdem einen nicht zu verachtenden Stundenumfang hat (s. weiter unten), angewiesen sind, sei es weil eine entlohnte Arbeitnehmerin zu teuer wäre oder sei es weil mittätige Frauen in der Regel ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten können.

Eine dritte mögliche Erklärung für die unterschiedliche Betriebsgröße kann allerdings auch in der unterschiedlichen Verteilung auf die verschiedenen Branchen liegen. Wobei hier wiederum nur eine multivariate Analyse Aufschluss darüber geben kann, ob die Branche die Betriebsgröße bedingt oder umgekehrt. Zumindest ist aus Abbildung 27 ersichtlich, dass Arbeit-

nehmerinnen im Vergleich zu Inhaberinnen und Mittätigen eher im verarbeitenden Gewerbe, welches eine durchschnittlich höhere Betriebsgröße als z.B. der Dienstleistungssektor aufweist, beschäftigt sind. In der Baubranche hingegen ist der Anteil der Mittätigen mit Entgelt mit 14,5% deutlich höher als der Anteil der Arbeitnehmerinnen mit 2,3%. Dies könnte auf die höhere Dichte der Handwerksbetriebe im Bereich Bau zurückzuführen sein. 1995 waren etwa 41% der Handwerksbetriebe dem Sektor Bauwirtschaft zugehörig und nur etwa 27% dem verarbeitenden Gewerbe (vgl. Pfeiffer und Reize, 1999).

**Abbildung 27: Wirtschaftszweige nach Erwerbsstatus**

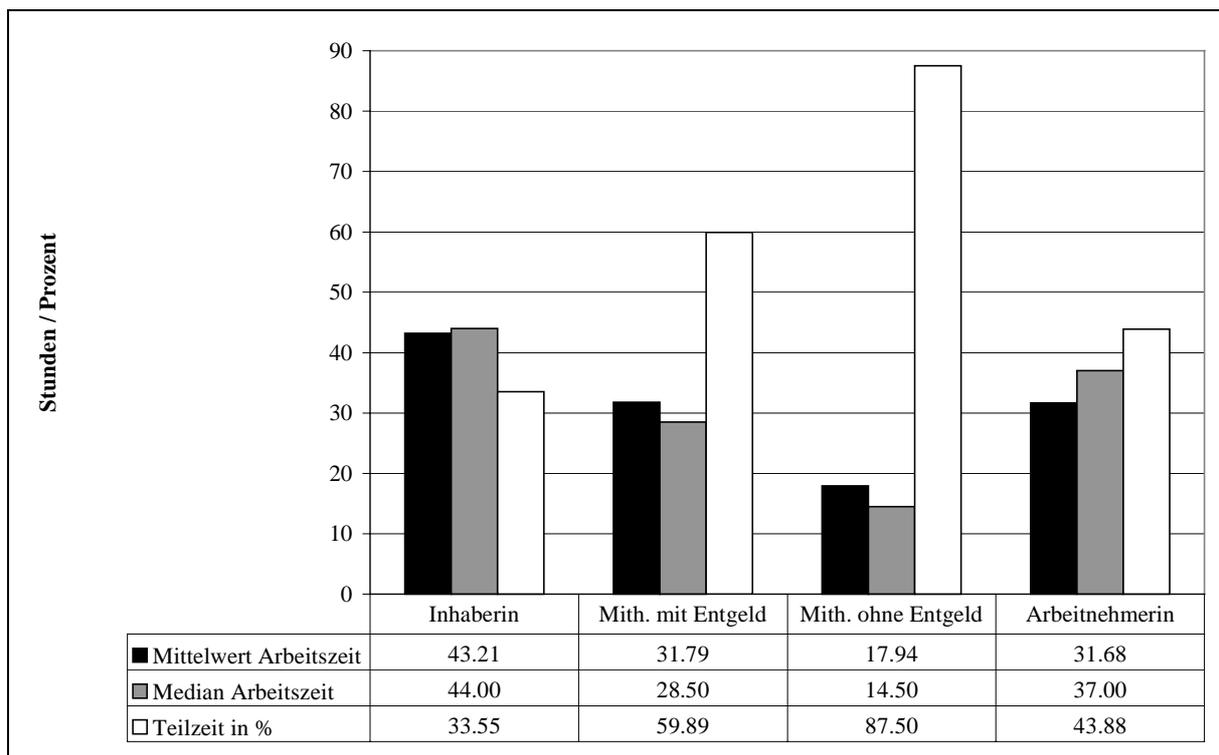


Quelle: Primärerhebung, MZ96

Allerdings muss auch an dieser Stelle wiederum betont werden, dass letztendlich nur eine multivariate Analyse, die simultan den Wirtschaftszweig und die Betriebsgröße kontrolliert, Aufschluss darüber geben kann, welcher der beiden Faktoren die verschiedenen Erwerbsgruppen am besten charakterisiert. Im Dienstleistungssektor ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen mit 17,7% vergleichsweise hoch, wohingegen Selbständige und mittätige Frauen eher im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen mit 18 bis 21% vertreten sind. Im Gesundheitsbereich unterscheiden sich die Anteile der Arbeitnehmerinnen mit 17,7% und der Mittätigen mit Entgelt mit 14,5% nur wenig. In diesem Wirtschaftszweig ist der Anteil der Mittätigen ohne Entgelt mit 3,6% relativ gering.

Die wöchentliche Arbeitszeit in der ersten Erwerbstätigkeit (vgl. hierzu auch vorhergehenden Abschnitt) weist erhebliche Differenzen zwischen den einzelnen beruflichen Stellungen auf (vgl. Abbildung 28). Inhaberinnen haben mit durchschnittlich über 43 Stunden eine um fast zwölf Stunden längere Wochenarbeitszeit als Arbeitnehmerinnen bzw. mittätige Frauen, die ein Entgelt beziehen. Die Arbeitszeit für mittätige Frauen ohne Entgelt beträgt durchschnittlich immerhin 18 Stunden pro Woche. Dabei liegt der Median mit 14,5 Stunden unter dem Durchschnitt, d.h. 50% dieser Frauen arbeiten 14,5 Stunden oder weniger pro Woche.

**Abbildung 28: Wochenarbeitszeit und Teilzeiterwerb nach Erwerbsstatus**



Quelle: Primärerhebung, SOEP, MZ96

Ein Vergleich der mittleren Stundenzahl von Arbeitnehmerinnen und Mittätigen mit Entgelt fördert einen interessanten Unterschied zutage. Während die Hälfte aller Mittätigen mit Entgelt höchstens 28,5 Stunden arbeitet, haben 50% der Arbeitnehmerinnen eine wöchentliche Arbeitszeit von 37 Stunden. Demzufolge deutet die rechtsschiefe Verteilung der Arbeitszeit bei den Mittätigen mit Entgelt auf einen hohen Anteil an Teilzeitarbeit hin, aber andererseits auch auf einige Frauen die, ähnlich den Inhaberinnen, überproportional viele Stunden arbeiten. Demgegenüber weist die linksschiefe Verteilung der Wochenarbeitszeit bei den Arbeitnehmerinnen auf einen größeren Anteil an Vollzeitwerbstätigen hin, bei gleichzeitig geringerer Streuung der Stundenzahl vor allem im Bereich von über 40 Stunden. Zum Beispiel ar-

beiten nur 25% der Arbeitnehmerinnen mehr als 40 Stunden und nur 10% mehr als 45 Stunden pro Woche, wohingegen 20% der Mittätigen mit Entgelt mehr als 45 Stunden arbeiten. Ein Vergleich der Anteile an Teilzeiterwerbstätigkeit bestätigt diese Vermutungen (vgl. Abbildung 28).<sup>10</sup> Mithelfende ohne Entgelt haben mit 87,5% den höchsten Anteil an Teilzeiterwerbstätigkeit, gefolgt von den mittätigen Frauen mit Entgelt mit 60%. Unter den Arbeitnehmerinnen arbeiten nur 44% Teilzeit und unter den Inhaberinnen sogar nur 33,6%.

Welche Lohndifferentiale sind nun zwischen den verschiedenen Erwerbsgruppen auszumachen? Abbildung 29 zeigt, dass Inhaberinnen mit durchschnittlich 32 DM den höchsten Brutstundenlohn erzielen. Mithelfende Frauen, die ein Entgelt beziehen, haben mit knapp 23 DM einen um etwa 3 DM höheren Stundenlohn als Arbeitnehmerinnen. Allerdings ist dieser Unterschied statistisch nicht signifikant, was vor allem in der hohen Streuung der Mittätigen-Entgelte begründet ist.

Offensichtlich unterliegt das Einkommen der mittätigen Frauen, wie man an einer um fast 60 DM höheren Standardabweichung als bei Arbeitnehmerinnen sehen kann, ähnlich dem der Inhaberinnen einer größeren Unsicherheit. Empirische Studien zur Selbständigkeit konnten zeigen, dass die Einkommen von Selbständigen unsicherer sind als die von Arbeitnehmern (vgl. Pfeiffer, 1994). Somit könnte das Lohndifferential zwischen mittätigen Frauen und Arbeitnehmerinnen auch als Risikoprämie für die größere Unsicherheit des Einkommens verstanden werden. Es ist anzunehmen, dass eine mittätige Frau ähnlich dem Inhaber das unternehmerische Risiko hinsichtlich schwankender Erträge mitzutragen hat. Hingegen bleiben Arbeitnehmer im allgemeinen von diesem Risiko unbetroffen, außer bei etwaigen betriebsbedingten Kündigungen oder bei Entlohnungsformen, die an den Unternehmensgewinn gekoppelt sind. Allerdings kann diese Diskussion über Lohndifferentiale nur spekulativer Natur sein, solange nicht mittels einer multivariaten Analyse weitere Einflussfaktoren auf das Einkommen untersucht wurden. Die Lohnunterschiede könnten etwa auf ein unterschiedliches Qualifikationsniveau bei mittätigen Frauen und Arbeitnehmerinnen zurückgeführt werden oder aber auch auf eine unterschiedliche Betriebszugehörigkeitsdauer. Empirische Studien haben gezeigt, dass ein zusätzliches Jahr Betriebszugehörigkeit im Durchschnitt ein um 4% höheres Einkommen zufolge hat (vgl. Pfeiffer und Reize, 2000).<sup>11</sup> Tatsächlich sind Inhaberinnen im Durchschnitt etwa 11,5 Jahre im Unternehmen und Mittätige mit Entgelt sogar über 13

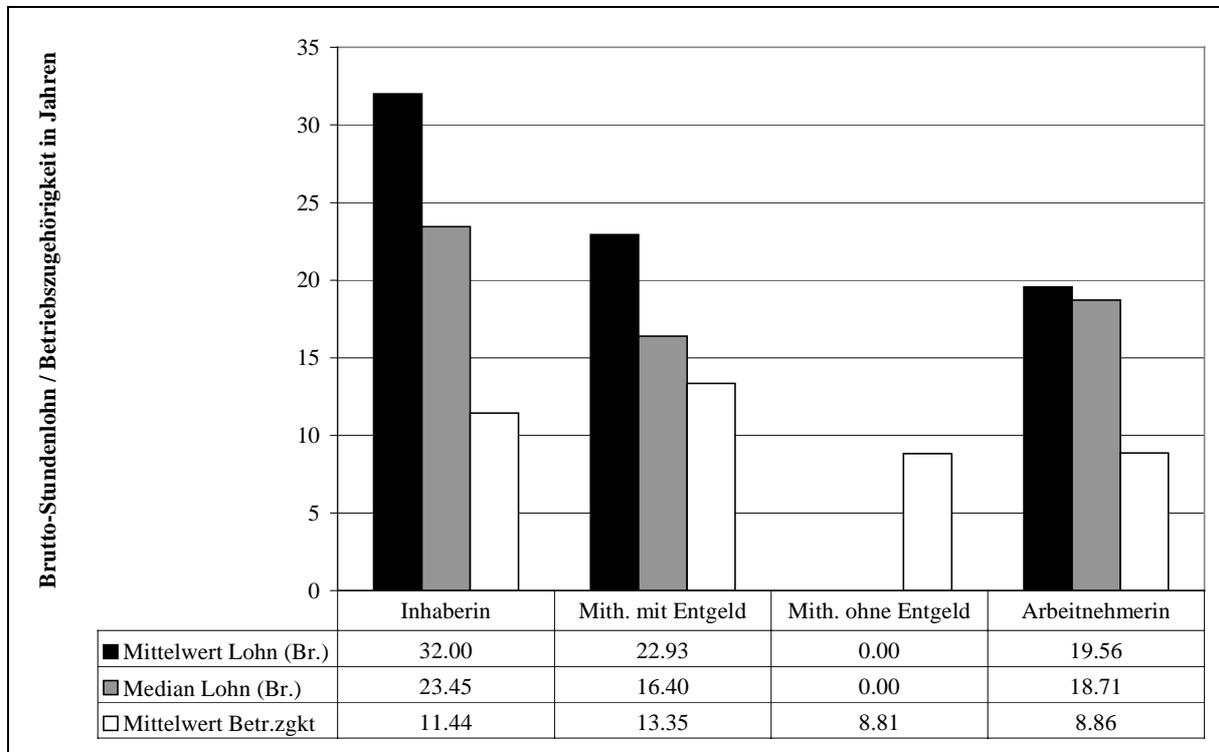
---

<sup>10</sup> In der Vergleichsanalyse wurde im Unterschied zur Auswertung der Primärerhebung (vgl. Abschnitt 2.2), die Variable Teilzeit als „Wochenarbeitszeit unter 35 Stunden“ definiert.

<sup>11</sup> Dieser Effekt ergibt sich nach Kontrolle der Berufsausbildung, der Berufserfahrung, der Betriebsgröße, dem Wirtschaftszweig und weiteren sozio-demographischen Faktoren.

Jahre (vgl. Abbildung 29), wohingegen die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Arbeitnehmerinnen und Mittätigen ohne Entgelt nur knapp 9 Jahre beträgt.

**Abbildung 29: Bruttostundenlohn und Betriebszugehörigkeitsdauer nach Erwerbsstatus**



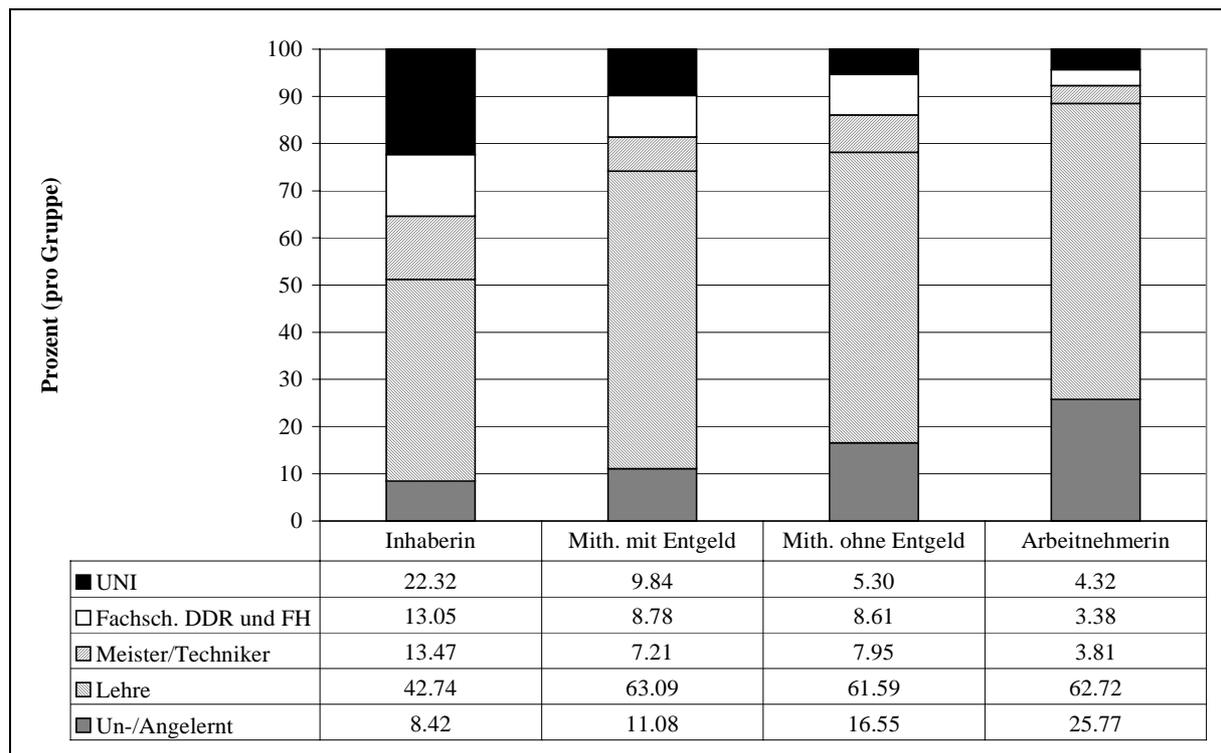
Quelle: Primärerhebung, SOEP

Als zentrale Ergebnisse dieses Abschnittes können die kleinere Betriebsgröße der Unternehmen in denen Mittätige beschäftigt sind, die höhere Teilzeitbeschäftigung, die zum Teil sehr hohe Wochenstundenzahl von mittätigen Frauen mit Entgelt und die etwas höhere Entlohnung dieser Gruppe im Vergleich zu den Arbeitnehmerinnen festgehalten werden. Des weiteren ist die Betriebszugehörigkeitsdauer bei mittätigen Frauen ohne Entgelt um fast vier Jahre geringer als bei Mittätigen mit Entgelt. Dies könnte ein Hinweis auf eine temporäre Mittätigkeit ohne Entgelt sein, die in eine bezahlte Beschäftigung mündet.

### 3.3.3 Aus- und Weiterbildung

Wie im vorherigen Abschnitt angesprochen, ist die berufliche Qualifikation und das dadurch erworbene Humankapital eine wichtige Determinante des Einkommens. Ein Vergleich der Berufsausbildung von Arbeitnehmerinnen und mittätigen Frauen mit Entgelt zeigt einen sehr hohen Anteil von 25,8% von Frauen ohne Berufsausbildung unter den Arbeitnehmerinnen und einen sehr niedrigen Anteil von lediglich 11% bei den Mittätigen (vgl. Abbildung 30).

**Abbildung 30: Berufsausbildung nach Erwerbsstatus**



Quelle: Primärerhebung, MZ96

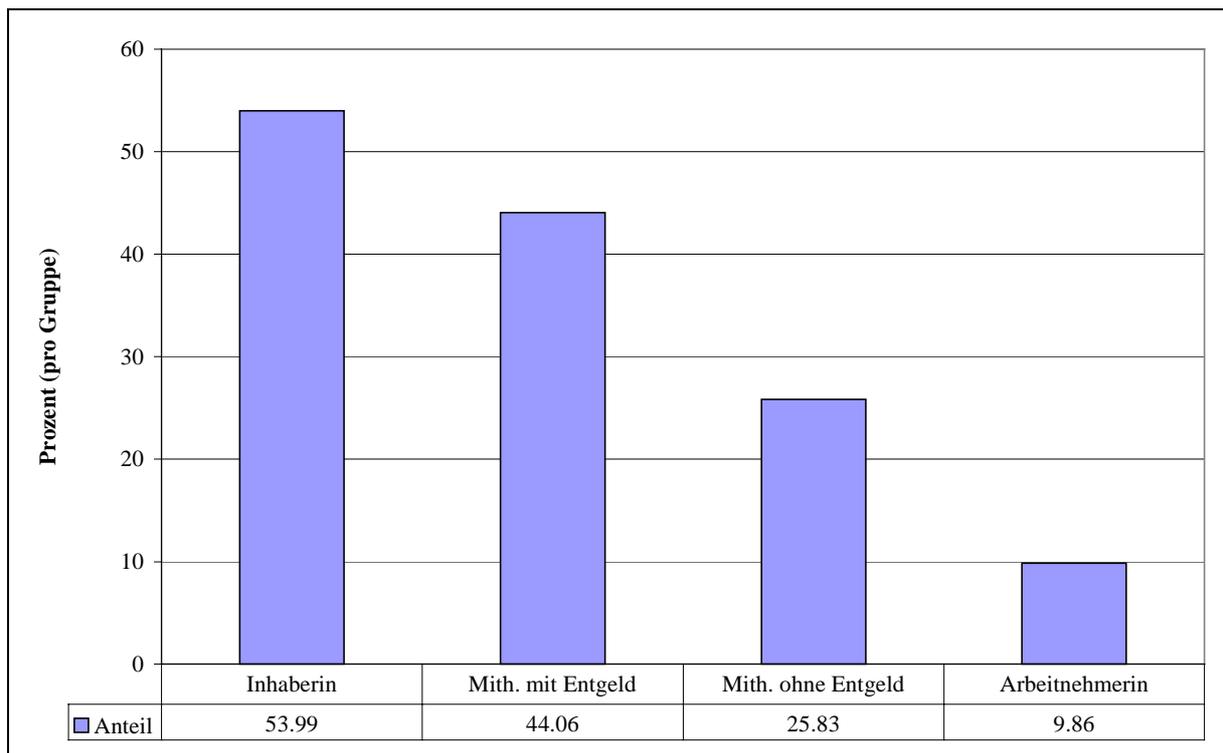
Während der Anteil der Ungelernten bei den Arbeitnehmerinnen etwa dem Durchschnitt in den alten Bundesländern entspricht, liegt die Quote der Mittätigen mit Entgelt eher im Bereich der selbständig Erwerbstätigen insgesamt. Auch der Anteil der Fachhoch- und Hochschulabsolventinnen ist unter den mittätigen Frauen mit Entgelt mit knapp 19% um über zwölf %-Punkte höher als bei den Arbeitnehmerinnen. Unter den Inhaberinnen sind sogar 35% Hochschulabsolventinnen. Die auf Basis der deskriptiven Analyse gefundenen Unterschiede lassen jedoch nicht den Schluss zu, dass mittätige Frauen besser qualifiziert sind als Arbeitnehmerinnen. Eine mögliche Erklärung der Differenzen liefert die unterschiedliche Verteilung der mittätigen Frauen und Arbeitnehmerinnen auf die Wirtschaftszweige. Im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen ist der Anteil der Selbständigen bzw. der Mittätigen mit Entgelt wesentlich höher als der der Arbeitnehmerinnen (s. oben). Gleichzeitig ist aber auch das Qualifikationsniveau in diesem Sektor insgesamt deutlich höher als z.B. im verarbeitenden Gewerbe oder Baugewerbe. Die Quote an Fachhoch- und Hochschulabsolventen beträgt für Arbeitnehmer in diesem Sektor etwa 23% und für Selbständige insgesamt sogar 53%. D.h. die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur zwischen Arbeitnehmerinnen einerseits und Inhaberinnen und Mittätigen andererseits ist unter Umständen auf die unterschiedliche Verteilung dieser Gruppen auf die verschiedenen Branchen zurückzuführen. Ob

und wie sich letztendlich die Qualifikationsniveaus der einzelnen Erwerbsgruppen unterscheiden, wird in Abschnitt 4.2 mittels einer multivariaten Analyse näher untersucht.

Auch für die Weiterbildungshäufigkeit finden sich große Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Mittätigen, die allerdings auch nach Kontrolle der Wirtschaftszweige erhalten bleiben (vgl. Abbildung 31). Insgesamt scheinen die Unterschiede von 16 %-Punkten in der Weiterbildungsquote zwischen Arbeitnehmerinnen und Mittätigen ohne Entgelt und Unterschiede von fast 35 %-Punkten zwischen Arbeitnehmerinnen und Mittätigen mit Entgelt sehr hoch.

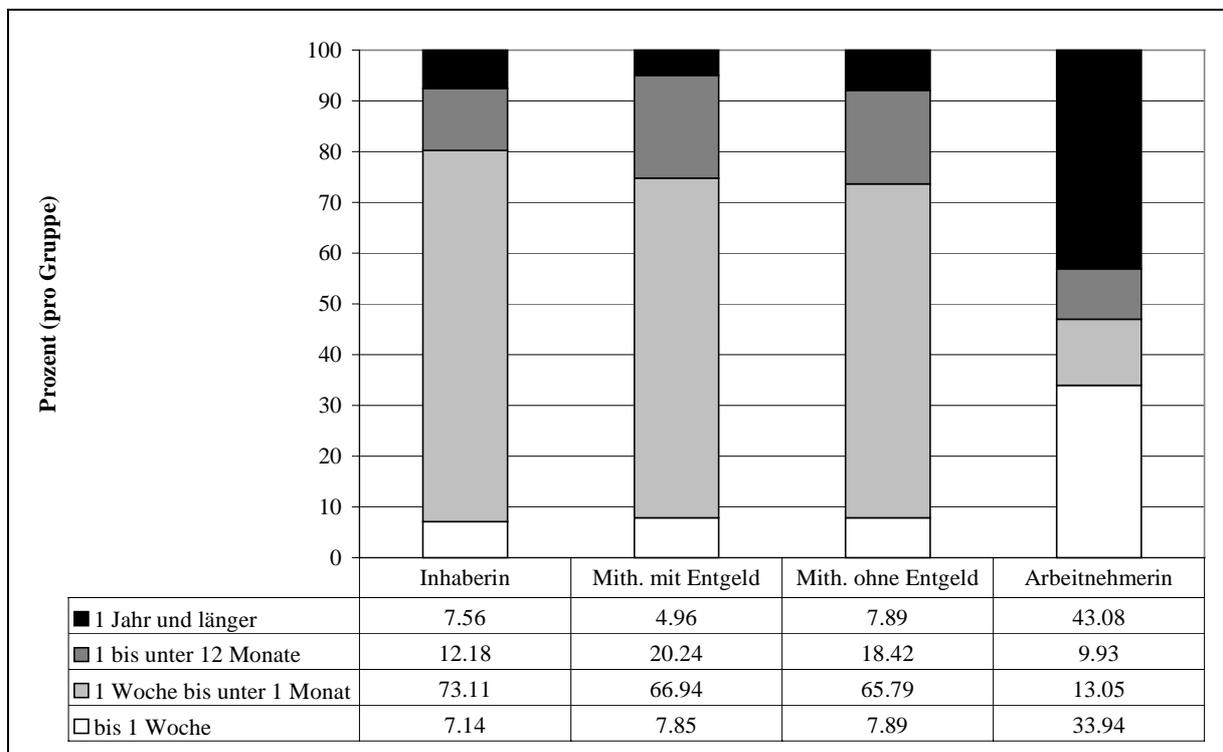
Eine möglicher Erklärung ist, dass die Weiterbildungsanstrengungen zwischen 1996, dem Zeitpunkt der Mikrozensusbefragung und 1999, dem Jahr der Primärerhebung stark zugenommen haben. Dies ist vor allem bei KMUs im Bereich von EDV-Weiterbildungen denkbar, da auch kleine Betriebe in den letzten Jahren ihre Buchhaltung oder ihr Rechnungswesen auf computergestützte Programme umgestellt haben. Gerade in diesen kleinen Unternehmen erfordert aber eine solche Umstellung eine Weiterqualifikation des Inhabers selbst oder seiner mittätigen Ehefrau, da im Gegensatz zu großen Unternehmen in der Regel keine von Angestellten betreuten Verwaltungsabteilungen zur Verfügung stehen. Allerdings ist es angesichts der sehr hohen Differenz in den Weiterbildungsquoten nicht auszuschließen, dass in der Primärerhebung auch informelle Weiterbildungsveranstaltungen, wie der Besuch von Fachmessen oder das Studium von Fachliteratur enthalten sein könnten. Solche Formen der Weiterbildung, die vor allem von Selbständigen häufig genutzt werden (vgl. Pfeiffer und Reize, 2000) werden im MZ96 ausgeschlossen. So liegt die Weiterbildungsquote bei selbständigen Frauen in Baden-Württemberg bei etwa 9,5% nach dem MZ96. Dies entspricht etwa 17% der Weiterbildungsquote aus der Primärerhebung. Auf Grundlage der Quote aus dem MZ96, würde dies umgerechnet auf die mittätigen Frauen einer Weiterbildungsquote von etwa 7,5% bei Frauen mit Entgelt respektive 4% bei Frauen ohne Entgelt entsprechen.

**Abbildung 31: Weiterbildungshäufigkeit nach Erwerbsstatus**



Quelle: Primärerhebung, MZ96

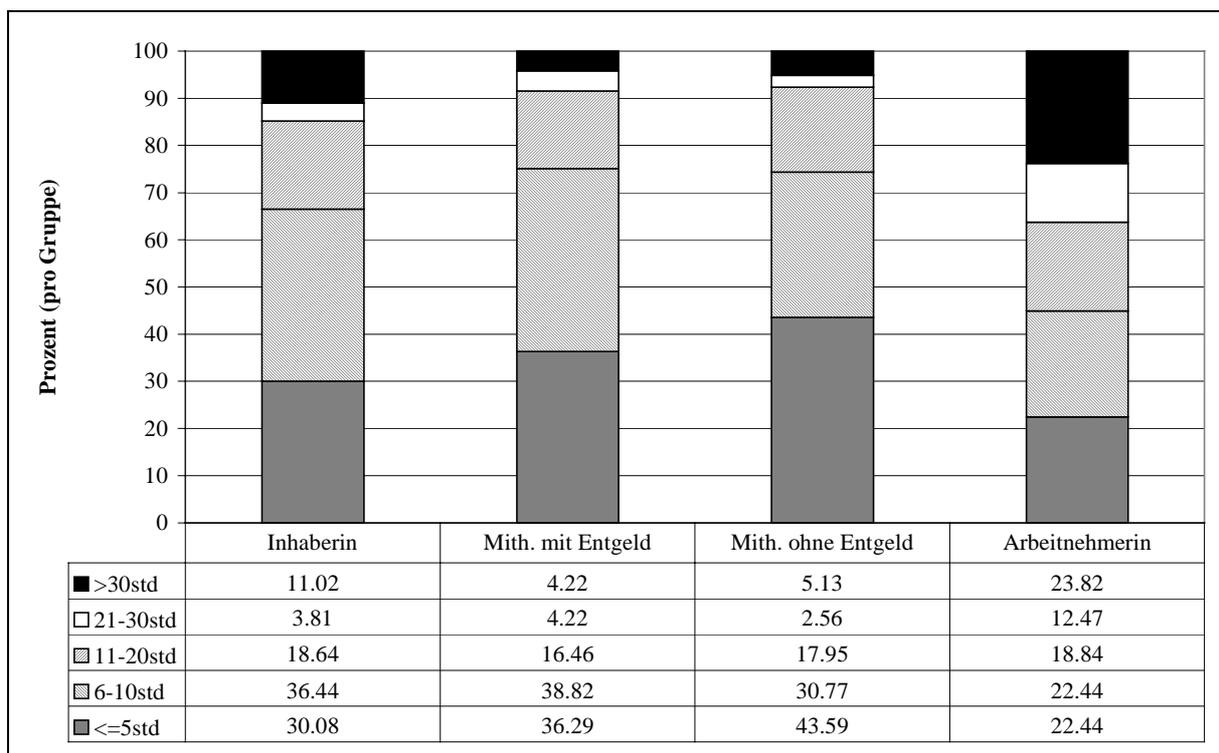
**Abbildung 32: Dauer der Weiterbildung nach Erwerbsstatus**



Quelle: Primärerhebung, MZ96

Zwar scheint die Häufigkeit der Teilnahme an Weiterbildung unter den Mittätigen höher zu sein, allerdings ist die Dauer der Kurse bei Arbeitnehmerinnen höher (vgl. Abbildung 32). Während unter den Mittätigen bis zu 80% der Kurse weniger als einen Monat dauern, bilden sich 43% der Arbeitnehmerinnen ein Jahr und länger fort. Somit muss eine höhere Partizipationshäufigkeit an Weiterbildung nicht gleichbedeutend sein mit einer höheren Weiterbildungsintensität. Eine Zerlegung der Weiterbildung in die Komponenten Häufigkeit und Dauer der Kurse ergibt für Arbeitnehmerinnen eine durchschnittliche Weiterbildungsintensität<sup>12</sup> von 3,6 Wochen pro Jahr. Diese ist um lediglich 0,1 Wochen geringer als für mittätige Frauen mit Entgelt. Bei Inhaberinnen liegt die Weiterbildungsintensität bei 4,7 Wochen und bei Mittätigen ohne Entgelt bei 2,1 Wochen. Arbeitnehmerinnen nehmen somit zwar seltener an Weiterbildung teil, aber durch die Partizipation an längeren Kursen weisen sie nahezu dieselbe Weiterbildungsintensität auf als Mittätige mit Entgelt. Allerdings ist an dieser Stelle nicht auszuschließen, dass es sich bei den sehr langen Weiterbildungsveranstaltungen faktisch um Berufsausbildung bzw. innerbetriebliche Umschulung handelt.

**Abbildung 33: Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Woche nach Erwerbsstatus**



Quelle: Primärerhebung, MZ96

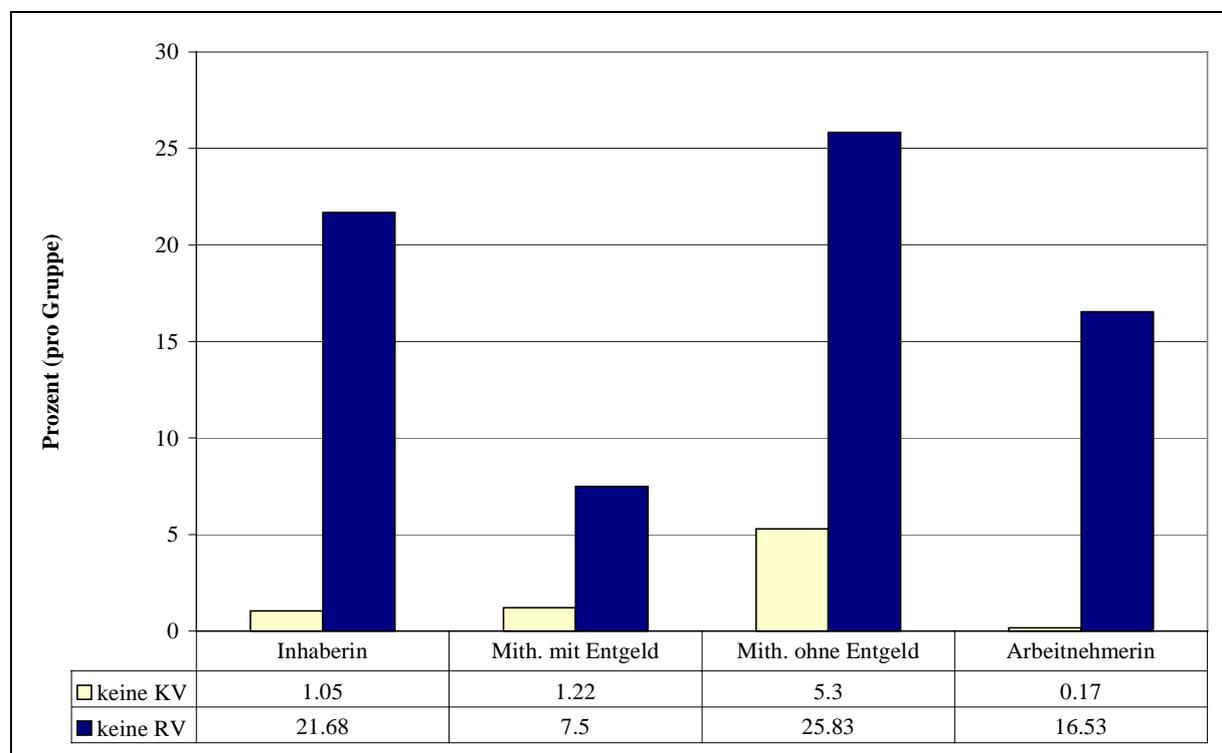
<sup>12</sup> Die Weiterbildungsintensität ist definiert als das Produkt aus der „Partizipationswahrscheinlichkeit an Weiterbildung im vergangenen Jahr“ und der „Dauer der Weiterbildungsveranstaltung“.

In der für die jeweilige Weiterbildungsveranstaltung aufgewendeten Zeit unterscheiden sich die Arbeitnehmerinnen deutlich von den mittätigen Frauen und Inhaberinnen (vgl. Abbildung 33). Fast 24 % der Arbeitnehmerinnen die an Weiterbildung teilnehmen, bilden sich mehr als 30 Stunden pro Woche fort, während nur 11 % der Inhaberinnen und nur etwa 5% der mittätigen Frauen so viel Zeit in Weiterbildung investieren. Weiterhin konnte zwischen der Dauer und der Wochenstundenzahl eines Kurses kein Zusammenhang festgestellt werden.

### 3.3.4 Sozialversicherung

Im Bereich der Versicherung<sup>13</sup> fällt auf, dass vor allem mittätige Frauen ohne Entgelt weniger häufig versichert sind als die übrigen Erwerbsgruppen (vgl. Abbildung 34). Etwa 26% dieser Frauen sind nicht rentenversichert und immerhin 5% haben keine Krankenversicherung. Dieser Anteil ist bei dem Arbeitnehmerinnen nahezu null. Arbeitnehmerinnen sind allerdings zu 16,5% nicht rentenversichert, mittätige Frauen mit Entgelt jedoch nur zu 7,5%. Erwartungsgemäß sind Inhaberinnen seltener versichert, da für diese Gruppe, außer im Bereich Handwerk, keine Versicherungspflicht besteht.

Abbildung 34: Kranken/Sozialversicherung



Quelle: Primärerhebung, SOEP

<sup>13</sup> Hier und im weiteren Verlauf wird die soziale Sicherung in Form der Rentenversicherung diskutiert. Für die soziale Sicherung im Falle von Trennung oder Tod stehen keine Vergleichsdaten zur Verfügung.

Das interessanteste Ergebnis ist sicherlich, dass mithelfende Frauen mit Entgelt eine auch zu Arbeitnehmerinnen vergleichsweise gute soziale Absicherung haben. Somit scheint im Bereich der Sozialversicherung keine Überwälzung des unternehmerischen Risikos auf mittätige Frauen stattzufinden, wie es u.U. beim Einkommen der Fall ist. Allerdings muss auch berücksichtigt werden, dass fast 26% der mittätigen Frauen ohne Entgelt nicht sozialversichert sind und somit deren soziale Absicherung von der des Ehepartners abhängig ist.

### **3.4 Zusammenfassung der deskriptiven Vergleichsanalyse**

Die Ergebnisse der bivariaten Vergleichsanalyse der verschiedenen Erwerbsgruppen haben z.T. ähnliche Charakteristika für die verschiedenen Gruppen aber auch z.T. sehr große Unterschiede in den Merkmalen aufgezeigt. Im Bereich der soziodemographischen Faktoren zeichnet sich ein klares Bild der Unterschiede zwischen mittätigen Frauen einerseits und Arbeitnehmerinnen andererseits ab. Zusammenfassend sind Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt jünger als mithelfende Frauen mit Entgelt, leben eher allein und haben weniger Kinder. Im Bereich der Faktoren, die das Arbeitsumfeld beschreiben, fällt vor allem die Konzentration der mittätigen Frauen mit und ohne Entgelt in kleinen Unternehmen und in den unternehmensnahen Dienstleistungen auf. Weiterhin fällt auf, dass mittätige Frauen mit Entgelt häufiger teilzeitbeschäftigt sind und zum Teil eine sehr hohe Wochenstundenzahl sowie eine etwas höhere Entlohnung aufweisen als Arbeitnehmerinnen. Die hohe Wochenstundenzahl und die relativ hohe Entlohnung, aber auch der soziodemographische Hintergrund deuten auf ähnlich strukturierte Charakteristika von mittätigen Ehefrauen mit Entgelt und Selbständigen allgemein hin. Offensichtlich sind mittätige Frauen mit Entgelt enger mit dem Betrieb verbunden als Arbeitnehmerinnen. Dies kann neben dem positiven Effekt einer höheren Entlohnung allerdings auch den negativen Effekt der höheren Einkommensunsicherheit durch das teilweise mitgetragene unternehmerische Risiko zur Folge haben.

Der Vergleich des Aus- und Weiterbildungsniveaus von mittätigen Frauen und Arbeitnehmerinnen scheint darauf hinzudeuten, dass mittätige Frauen besser ausgebildet sind und häufiger an Weiterbildung teilnehmen als Arbeitnehmerinnen. Allerdings zeigt eine Analyse der Dauer der Weiterbildung, dass mittätige Frauen sich zwar häufiger weiterbilden, dass jedoch Arbeitnehmerinnen in der Regel an längeren Kursen teilnehmen. Somit bleiben Unterschiede in der Weiterbildungsintensität für die verschiedenen Erwerbsgruppen eher gering.

Weiterhin hat vor allem die Analyse des Ausbildungsniveaus deutlich die Richtung und die Notwendigkeit weitergehender Analysen aufgezeigt. Deskriptive Vergleiche bergen stets die

Gefahr, scheinbare Zusammenhänge zwischen zwei Variablen aufzuzeigen, die tatsächlich auf einem dritten nicht berücksichtigten Faktor, wie z.B. der Branche bei der Analyse des Ausbildungsniveaus, beruhen. Die Aussagekraft eines deskriptiven Vergleichs bleibt somit auf die Vermittlung grober Unterschiede und erster Eindrücke bezüglich der zu analysierenden Daten beschränkt. Mit Hilfe multivariater Analysen, die nicht nur zwei Charakteristika, sondern mehrere gleichzeitig gegenüberstellen, sollen im nächsten Abschnitt qualitative und quantitative Unterschiede bezüglich des Einflusses der beruflichen Stellung auf zentrale Zielgrößen wie das Qualifikationsniveau, das Weiterbildungsverhalten, die Entlohnung und die soziale Absicherung abgeschätzt werden.

## 4 MULTIVARIATE ANALYSEN ZUR HETEROGENITÄT DER ERWERBSGRUPPEN

### 4.1 Methodik der multivariaten Analyse

Die multivariaten ökonometrischen Analysen dieses Abschnittes beziehen sich auf die Zielgrößen: Ausbildung, Weiterbildung, Verdienst und soziale Sicherung. Wie der vorherige Abschnitt gezeigt hat, lässt ein bivariater, deskriptiver Vergleich keine Schlüsse in bezug auf die Wirkung der Einflussfaktoren auf die einzelnen Zielgrößen für die vier Erwerbsgruppen zu. Um die Korrelationen zwischen mehreren Charakteristika und den Zielgrößen zu ermitteln und um etwaige Differenzen in den Zielgrößen zwischen den Erwerbsgruppen nach Kontrolle dieser Charakteristika abzuschätzen, sind multivariate ökonometrische Analysen notwendig.

Zur Quantifizierung der Unterschiede in den Zielgrößen „Ausbildungsniveau“, „Partizipation an Weiterbildung“, „Bruttostundenlohn“ und „Wahrscheinlichkeit der sozialen Sicherung“ wurden jeweils getrennte Modelle für die Arbeitnehmerinnen, die Inhaberinnen und die Mittätigen mit Entgelt geschätzt. Für mittätige Frauen ohne Entgelt ist eine separate Schätzung aufgrund der geringen Fallzahl nicht möglich. Die Schätzungen basieren für die qualitativen Zielgrößen „Partizipation an Weiterbildung“ und „Wahrscheinlichkeit der sozialen Sicherung“ auf Probitmodellen und für die geordnete qualitative Zielgröße „Ausbildungsniveau“ auf geordneten (Ordered) Probitmodellen. Im Rahmen dieser Modelle wird die individuelle oder populationsspezifische Wahrscheinlichkeit abgeschätzt, eine bestimmte Ausprägung der Zielgröße zu besetzen, z.B. die Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teilgenommen zu haben. Für die quantitative Zielgröße „Bruttostundenlohn“ findet die Methode der Kleinstquadrate (Ordinary Least Squares = OLS) Anwendung. Hierbei wird für ein Individuum oder für eine bestimmte Population der Bruttostundenlohn geschätzt. Die Faktoren, die in den jeweiligen Modellen zur Erklärung der Zielgrößen verwendet werden, umfassen im wesentlichen das Humankapital, betriebs- bzw. berufsspezifische Faktoren und den sozio-demographischen Hintergrund. Die getrennte Schätzung der Zielgrößen für die verschiedenen Erwerbsgruppen bietet darüber hinaus den Vorteil, unterschiedliche Wirkungen der persönlichen und firmenspezifischen Charakteristika für die jeweilige Erwerbsgruppe zuzulassen.

Zur Abschätzung der Differenz in den Zielgrößen, wird dem geschätzten Wert der Zielgröße der Inhaberinnen bzw. der Mittätigen mit Entgelt sein sogenanntes „counter factual“ gegenübergestellt. D.h.: Der Wert der Zielgröße bei einer Inhaberinnen bzw. Mittätigen mit Entgelt

wird mit *dem* Wert der Zielgröße verglichen, der sich eingestellt hätte, wenn die Person als Arbeitnehmerin tätig wäre. Dieser letztere, hypothetische, Wert der Zielgröße wird auf Basis der Stichproben der Inhaberinnen und Mittätigen mit Entgelt, d.h. auf Basis deren Charakteristika, und der Wirkung dieser Charakteristika bei *Arbeitnehmerinnen*, berechnet.<sup>14</sup> Ein solches Vorgehen hat zum oben beschriebenen bivariaten Vergleich der beruflichen Stellung und der Zielgrößen den Vorteil, dass alle zu beobachtenden Einflussfaktoren der jeweiligen Zielgröße kontrolliert werden und Unterschiede im Wert der Zielgröße sich nur auf unterschiedliches *Verhalten* der einzelnen Erwerbsgruppen und nicht auf z.B. unterschiedliche Branchenzugehörigkeit zurückführen lassen.

## 4.2 Heterogenität der Aus- und Weiterbildung

Qualifiziertes Personal gilt als Voraussetzung für Wachstum, Innovativität und internationale Wettbewerbsfähigkeit. Zwar liegt der Schwerpunkt von schulischer und beruflicher Qualifikation auch heute noch vor Beginn des Erwerbslebens, doch unter anderem bedingt durch den technischen Fortschritt, findet zunehmend eine Verlagerung des Wissenserwerbs ins Arbeitsleben statt. Insbesondere im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) führte die rasante Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie in den letzten Jahren zu einem erhöhten Anpassungsdruck der primären beruflichen Qualifikation an die neuen Technologien. Da in diesen kleinen Betrieben vielfach keine Arbeitnehmer mit speziellen Qualifikationen in den Bereichen Personal, Rechnungswesen oder EDV beschäftigt werden, lastet die Notwendigkeit der Weiterbildung häufig auf den Schultern der Inhaberin bzw. der mittätigen Familienangehörigen. Um eine Vorstellung von der Bedeutung der beruflichen Erst- und Weiterqualifikation dieser Frauen zu gewinnen, ist ein Vergleich ihres Humankapitalerwerbs mit dem von abhängig beschäftigten Frauen notwendig. Dieser Vergleich ist auch nicht zuletzt deshalb interessant, da die Kosten einer Qualifizierungsmaßnahme von den mittätigen Frauen selbst oder von ihren Ehemännern getragen werden müssen und somit in der Regel nur für sie gewinnbringende oder notwendige, d.h. effiziente Investitionen in Aus- und Weiterbildung getätigt werden.

---

<sup>14</sup> Formal ausgedrückt wird für die hypothetische Arbeitnehmerinnen-Zielgröße der Koeffizientenvektor aus der Schätzung der Zielgröße bei den Arbeitnehmerinnen auf die Charakteristika der Inhaberinnen, respektive Mittätigen mit Entgelt projiziert.

### 4.2.1 Ausbildung

Das Ergebnis der multivariaten Analyse zur beruflichen Qualifikation bestätigt die in Abschnitt 3.3 gefundenen Ergebnisse. Inhaberinnen haben ein tendenziell höheres Ausbildungsniveau als die übrigen Erwerbsgruppen, wobei mittätige Frauen mit Entgelt und Mittätige ohne Entgelt besser qualifiziert sind als Arbeitnehmerinnen. Wie aus Tabelle 10 zu entnehmen ist, bleiben die Differenzen im Ausbildungsniveau auch nach Kontrolle verschiedener beobachtbarer Faktoren wie Alter, Betriebszugehörigkeitsdauer, Arbeitszeit, Branche, Betriebsgröße und weiterer sozio-demographischer Merkmale erhalten. Allerdings werden die Unterschiede zwischen Inhaberinnen und Arbeitnehmerinnen geringer. So hätte eine Inhaberin eine um 10,6 %-Punkte geringere Wahrscheinlichkeit keinen Berufsabschluss zu haben, wenn sie eine Arbeitnehmerin wäre. Noch deutlicher ist der Unterschied für den Fall des Universitätsabschlusses. Allein das unterschiedliche Ausbildungsverhalten führt bei Inhaberinnen dazu, dass sie im Durchschnitt um 15,4 %-Punkte wahrscheinlicher einen Universitätsabschluss haben als Arbeitnehmerinnen. Die Unterschiede zwischen den Mittätigen mit Entgelt und den Arbeitnehmerinnen bleiben gegenüber dem deskriptiven Vergleich nahezu unverändert. Mittätige Frauen haben im Durchschnitt eine um 5,3 %-Punkte höhere Fachhochschulabschlussquote und eine um 6,1 %-Punkte höhere Hochschulabschlussquote.

**Tabelle 10: Geschätzte Differenzen in der Ausbildungswahrscheinlichkeit für verschiedene Berufsabschlüsse und Erwerbsgruppen (in %-Punkten)**

	Inhaberin vs. Arbeitnehmerin		Mittätige mit Entgelt vs. Arbeitnehmerin	
	Multivariat	Bivariat	Multivariat	Bivariat
Ohne Berufsabschluss	-10,6	-13,8	-15,6	-14,7
Lehrabschluss	-21,5	-20,0	0,6	0,4
Meister / Techniker	8,5	9,7	3,6	3,4
Fachhochschulabschluss	8,2	9,7	5,3	5,4
Universitätsabschluss	15,4	18,0	6,1	5,5

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Ordered-Probit-Modelle aus Tabelle 11. Ausgewiesene Differenzen basieren auf den Stichproben von 442 Inhaberinnen bzw. 513 Mittätigen mit Entgelt.

Die multivariaten ökonometrischen Analysen zeigen somit, dass die Unterschiede im Ausbildungsniveau zwischen den verschiedenen Erwerbsgruppen nicht ausschließlich auf unterschiedliche sozio-demographische oder berufliche Charakteristika zurückzuführen sind, sondern auch auf unterschiedliches *Ausbildungsverhalten*. Um eine Vorstellung über diese Unter-

schiede in der Akquisition von Humankapital zu bekommen, sollen im folgenden die in Tabelle 11 dargestellten Einflussfaktoren der Berufsausbildung erläutert werden.

**Tabelle 11: Heterogenität der Berufsausbildung nach beruflicher Stellung**

	Inhaberin		Mith. mit Entgelt		Arbeitnehmerin	
Log-Likelihood	-573,63		-571,87		-8120,68	
Beobachtungen	442		517		8560	
Pseudo R-Quadrat	0,104		0,046		0,075	
Variable	Koeffizient	P-Wert (in %)	Koeffizient	P-Wert (in %)	Koeffizient	P-Wert (in %)
Alter	1,008	2,4	-	-	0,861	0,0
Alter quadriert	-0,112	2,2	-	-	-0,121	0,0
Betriebszugehörigkeit	-0,102	14,5	-0,114	5,1	-0,219	0,0
Betriebszug. quadriert	-	-	-	-	0,046	0,2
Wochenarbeitszeit	0,053	5,5	0,086	0,7	0,124	0,0
Wirtschaftszweig						
Verarbeit. Gewerbe	Referenz		Referenz		Referenz	
Baugewerbe	0,298	26,4	0,005	97,5	0,432	0,0
Handel	0,202	29,3	-0,008	95,8	0,204	0,0
Gastgewerbe	-0,308	36,6	0,064	85,8	-0,208	0,2
Verkehr / Transport	-0,610	12,3	0,083	83,1	0,119	11,8
Kredit / Versicherung					0,440	0,0
Unternehm. Dienstl.	0,906	0,0	0,477	0,4	0,490	0,0
Unterricht					0,863	0,0
Gesundheit	1,348	0,0	0,694	0,0	0,431	0,0
Sonstige Dienstlsg. <sup>a</sup>	0,406	3,5	0,316	17,8	0,535	0,0
Verheiratet	-	-	0,642	4,0	-	-
Ausländerin	-	-	0,590	1,2	-0,791	0,0
Kinder unter 6 Jahren	0,613	0,0	0,222	11,2	0,125	0,7
Haushaltsgröße						
1 Pers	Referenz		Referenz		Referenz	
2 Pers	-0,313	11,3	-1,273	2,9	-0,125	0,1
3 Pers	-0,577	0,8	-1,473	1,2	-0,219	0,0
4 Pers	-0,538	1,7	-1,354	2,2	-0,145	0,1
5 und mehr Pers	-0,405	11,6	-1,494	1,2	-0,368	0,0
Großstadt (>100.000)	0,492	0,1	-	-	0,169	0,0
1. Schwelle	0,961		-1,680		0,984	
2. Schwelle	2,567		0,341		3,005	
3. Schwelle	2,990		0,611		3,260	
4. Schwelle	3,452		1,025		3,570	

Quelle: Ordered-Probit-Schätzungen auf Basis der 70%-Stichprobe des Mikrozensus 1996 und der Primärerhebung „Frauen in KMU“ 1999; <sup>a</sup> für Inhaberinnen und Mittätige mit Entgelt sind die Kategorien „Kredit / Versicherung“, „Unterricht“ und „sonstige Dienstleistungen“ zusammengefasst.

Anmerkung: Das Vorzeichen und die Höhe des Koeffizienten lässt lediglich qualitative Schlüsse auf die Wirkung der einzelnen Charakteristika zu. Ein Koeffizient wird als statistisch (schwach) signifikant bezeichnet sofern der zugehörige P-Wert kleiner oder gleich (10%) 5% ist. Der Einfluss bei Kategorialvariablen wird dabei immer in bezug auf die Referenzkategorie gemessen. „-“ bedeutet, dass der Einfluss dieser Faktoren (Kategorien) gemeinsam insignifikant ist.

Die Höhe der Berufsausbildung unterscheidet sich für die Erwerbsgruppen über das Erwerbsleben deutlich. Sowohl für Inhaberinnen als auch für Arbeitnehmerinnen findet sich ein umgekehrt-u-förmiger Verlauf über die Zeit. Dies korrespondiert mit der Humankapitaltheorie, dass Ausbildungsanstrengungen eher zu Beginn des Erwerbslebens getätigt werden, um so eine höhere Verzinsung dieser Investitionen zu erzielen. Inhaberinnen haben dabei im Alter von etwa 45 Jahren ihr höchstes Bildungsniveau erreicht und Arbeitnehmerinnen mit etwa 36 Jahren. Für mittätige Frauen mit Entgelt spielt das Alter keine Rolle für die Höhe der beruflichen Qualifikation.

Der Effekt eines abnehmenden Bildungsniveaus ab einem bestimmten Alter ist dabei vermutlich auf sogenannte Kohorteneffekte zurückzuführen. Es besteht die Möglichkeit, dass ältere Geburtskohorten per se einen niedrigeren Berufsabschluss aufweisen als jüngere Kohorten. Eine Trennung dieses Kohorteneffektes vom Effekt einer zunehmenden Berufserfahrung ist nur mit Längsschnittdaten möglich.

Dem Einfluss des Alters bzw. der Geburtskohorte steht der Einfluss der Dauer der Betriebszugehörigkeit gegenüber. Partiiell betrachtet, d.h. ohne Berücksichtigung, dass mit einem zusätzlichen Jahr Betriebszugehörigkeit auch das Alter der Frau zunimmt, nimmt das Bildungsniveau bei Inhaberinnen und Mittätigen mit Entgelt mit zunehmender Seniorität ab. Im Vergleich dazu sinkt das Bildungsniveau von Arbeitnehmerinnen in den ersten 24 Jahren der Betriebszugehörigkeit um dann wieder zu steigen. Allerdings sind nur etwa 7% der Frauen länger als 23 Jahre in einem Betrieb. Wie beim Alter gilt auch für den Einfluss der Seniorität, dass das abnehmende Bildungsniveau mit steigender Betriebszugehörigkeit eher auf den oben angesprochenen Kohorteneffekt zurückzuführen ist. Somit handelt es sich bei dem abnehmenden Bildungsniveau nicht um das individuelle, sondern um das kohortenspezifische Niveau.

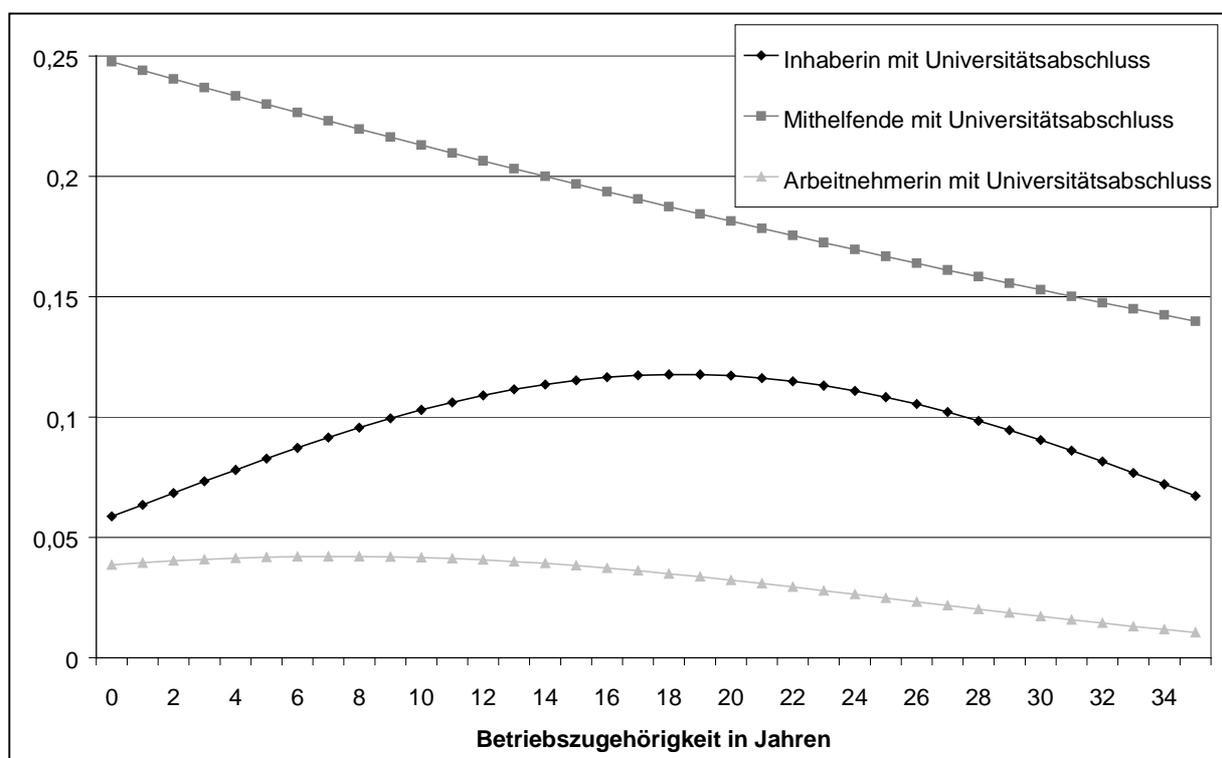
Betrachtet man nun die gemeinsame Korrelation zwischen Alter und Betriebszugehörigkeit auf der einen und beruflicher Qualifikation auf der anderen Seite, kann man aus Abbildung 35 entnehmen, dass bei Mittätigen mit Entgelt die Wahrscheinlichkeit, einen Universitätsabschluss aufzuweisen, für ältere Betriebskohorten durchweg geringer ist.<sup>15</sup> Bei den Inhaberinnen dominiert der Effekt der Alterskohorte, erkennbar am umgekehrt-u-förmigen Verlauf der Kurve. Im Unterschied dazu dominiert bei den Arbeitnehmerinnen eher der Kohorteneffekt

---

<sup>15</sup> In Abbildung 35 wird unterstellt, dass eine Frau im Alter von 22 Jahren in den Betrieb eintritt. Folglich wird neben der Betriebszugehörigkeit auch der Einfluss des Alters zwischen 22 und 57 Jahren in Abbildung 35 dargestellt.

der Seniorität. Für die jüngeren Betriebskohorten nimmt das Ausbildungsniveau nur leicht zu. Ab einer Betriebszugehörigkeit von etwa 9 Jahren sinkt die Wahrscheinlichkeit, einen Universitätsabschluss aufzuweisen für ältere Kohorten. Interessant ist auch, dass bei der, für die Graphik gewählten repräsentativen Person (Betriebseintrittsalter 22 Jahre und Referenzkategorie für die übrigen Faktoren), mittätige Frauen mit Entgelt mit größerer Wahrscheinlichkeit einen Universitätsabschluss haben als Inhaberinnen. Im Durchschnitt über die gesamte Stichprobe der Inhaberinnen bzw. Mittätigen mit Entgelt weisen allerdings die Inhaberinnen eine um 8-9 %-Punkte höhere Wahrscheinlichkeit für einen Universitätsabschluss auf.

**Abbildung 35: Wahrscheinlichkeit eines Universitätsabschlusses nach Betriebszugehörigkeitsdauer für verschiedene Erwerbsgruppen**



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Schätzungen aus Tabelle 11. Die Abbildung basiert auf einer repräsentativen Person, die im Alter von 22 Jahren in den Betrieb eintritt und ansonsten die Charakteristika der Referenzkategorien aufweist.

Das Qualifikationsniveau der Inhaberinnen ist vor allem in den Bereichen Gesundheit, unternehmensnahe Dienstleistungen und sonstige Dienstleistungen hoch. Dies gilt insbesondere für den Gesundheitssektor und ist für diesen Wirtschaftszweig auf die hohe Zahl der Freiberufler zurückzuführen. Für Mittätige mit Entgelt ist das berufliche Qualifikationsniveau ebenfalls im Gesundheitsbereich und in den unternehmensnahen Dienstleistungen hoch. Allerdings ist der Einfluss dieser Branchen im Vergleich zu den Inhaberinnen relativ gering. Dies gilt auch für die Arbeitnehmerinnen. Zwar ist auch dort in allen Bereichen des Dienstleistungssektors das

Ausbildungsniveau höher als im verarbeitenden Gewerbe, allerdings ist der Einfluss insbesondere des Gesundheitssektors und der unternehmensnahen Dienstleistungen wesentlich geringer als bei den Inhaberinnen. Darüber hinaus sind Arbeitnehmerinnen im Gastgewerbe verglichen mit Inhaberinnen und Mittätigen mit Entgelt relativ schlecht qualifiziert.

Diese unterschiedlichen Korrelationen zwischen Wirtschaftszweigen und beruflicher Qualifikation liefern einen ersten Erklärungsansatz für die unterschiedlichen Ausbildungsniveaus von Inhaberinnen, Mittätigen mit Entgelt und Arbeitnehmerinnen. Offensichtlich müssen vor allem Inhaberinnen und zum Teil auch mittätige Frauen mit Entgelt in den höherwertigen Dienstleistungsbranchen gut ausgebildet sein. Dies scheint auch vor dem Hintergrund, der eher kleineren Betriebsgröße dieser Branchen im Vergleich zur Industrie, plausibel. In kleineren Betrieben muss die Inhaberin oder die mittätige Ehefrau über ausreichendes Humankapital verfügen um die Unternehmung erfolgreich zu führen. In diesen Betrieben ist es in der Regel nicht möglich, das „firmeninterne“ Humankapital durch qualifiziertes Personal zu steigern, da aufgrund der geringen Betriebsgröße oft kein Spielraum für umfangreiche Einstellungen bleibt. Für Arbeitnehmerinnen könnten hingegen die Qualifikationsanforderungen in den Dienstleistungsbranchen deshalb geringer ausfallen, da diese im Durchschnitt z.B. eher als Arzthelferin im Gesundheitssektor oder als Bürogehilfin in den unternehmensnahen Dienstleistungen eingestellt werden.<sup>16</sup>

Der Vergleich der Korrelationen zwischen den sozio-demographischen Faktoren und dem Ausbildungsniveau fördert einige interessante Ergebnisse zutage. Ausländerinnen haben als Arbeitnehmerin ein deutlich niedrigeres Bildungsniveau als deutsche Frauen. Für die Inhaberinnen findet sich kein Zusammenhang zwischen der Nationalität und der Qualifikation und bei den Mittätigen mit Entgelt sind Ausländerinnen sogar besser qualifiziert. Dies könnte ein Hinweis auf die in soziologischen Ansätzen diskutierte Theorie der Diskriminierung von einzelnen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt sein. Demnach könnte es möglich sein, dass Ausländerinnen in einer abhängigen Beschäftigung unter Umständen ihrer Qualifikation inadäquat entlohnt werden und sich deshalb ausländische Frauen mit höherer Qualifikation eher selbstständig machen oder im Betrieb des Ehemanns mitarbeiten.

---

<sup>16</sup> Der mögliche Einwand, dass mittätige Frauen unter Umständen für ihre Tätigkeit überqualifiziert sind und in einer abhängigen Beschäftigung mehr verdienen könnten soll Gegenstand der Verdienstanalyse im folgenden Abschnitt sein.

Schließlich haben verheiratete mittätige Frauen mit Entgelt und Frauen mit Kindern unter 6 Jahren ein höheres Bildungsniveau. Ferner nimmt das Bildungsniveau für alle Erwerbsgruppen mit zunehmender Haushaltsgröße eher ab.

#### **4.2.2 Weiterbildung**

Eine multivariate ökonometrische Analyse der Bestimmungsgründe der Weiterbildung für mittätige Frauen und Arbeitnehmerinnen bestätigt zum Teil die in Abschnitt 3.3.3 ausgewiesenen unterschiedlichen Weiterbildungsquoten. Inhaberinnen und Mittätige mit Entgelt haben eine höhere Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teilzunehmen, als Mittätige ohne Entgelt und Arbeitnehmerinnen, wobei letztere die geringste Partizipationsneigung aufweisen.

Das Ergebnis der ökonometrischen Analyse weist demnach einen Unterschied von 44,6 %-Punkten in der Weiterbildungswahrscheinlichkeit zwischen Inhaberinnen und Arbeitnehmerinnen aus (vgl. Tabelle 12). Somit entspricht die Differenz in der Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teilzunehmen, nach Kontrolle der beobachtbaren Charakteristika etwa derjenigen der deskriptiven Analyse. Auch die Unterschiede zwischen den Mittätigen mit Entgelt und den Arbeitnehmerinnen sind mit etwa 39 %-Punkten sehr hoch. Demgegenüber bilden sich Inhaberinnen nur um 5 %-Punkte häufiger weiter als mittätige Frauen mit Entgelt.

**Tabelle 12: Geschätzte Differenzen in der Weiterbildungswahrscheinlichkeit für verschiedene Erwerbsgruppen (in %-Punkten)**

Erwerbsgruppen	Differenz	
	Multivariat	Bivariat
<b>Inhaberin vs. Arbeitnehmerin</b>	44,6	44,1
<b>Inhaberin vs. Mittätige mit Entgelt</b>	5,0	9,9
<b>Mittätige mit Entgelt vs. Arbeitnehmerin</b>	39,1	34,2

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Probit-Modelle aus Tabelle 13. Ausgewiesene Differenzen basieren auf den Stichproben von 441 bzw. 443 Inhaberinnen und 509 Mittätigen mit Entgelt.

Dieses Ergebnis bekräftigt die eingangs aufgestellte Hypothese, dass in KMU vielfach die Notwendigkeit der Weiterbildung auf den Schultern der Inhaber bzw. der mittätigen Frauen lastet. Dieser Druck dürfte sich in den vergangenen Jahren durch die vermehrte Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie verstärkt haben, wobei neben dem Anpassungsdruck an die neuen Technologien an sich, auch die sinkende Betriebsgröße, die mit der Einführung dieser neuen Technologien einhergeht eine wichtige Rolle spielt (vgl. Pfeiffer und Reize, 1999). Diese Entwicklung führt dazu, dass sich tendenziell die Inhaber und Inhaberinnen

nen weiterqualifizieren müssen, da in den Unternehmungen oftmals keine ausreichend vorqualifizierten Mitarbeiter beschäftigt werden.

Die Analyse der Einflussfaktoren der Weiterbildungsentscheidung (vgl. Tabelle 13) bekräftigt die Wichtigkeit der beruflichen Qualifikation für die Partizipation an Weiterbildung. Sowohl bei abhängig wie auch bei selbständig erwerbstätigen Frauen führt ein höheres Ausbildungsniveau zu mehr Weiterbildungsaktivitäten. Hochschulabsolventinnen haben eine wesentlich höhere Weiterbildungsneigung als Lehrabsolventinnen. Dies gilt insbesondere für die Inhaberinnen. Für mittätige Frauen spielt die berufliche Qualifikation keine Rolle für die Weiterbildungsaktivitäten. Da mittätige Frauen oft sehr heterogene Beschäftigungsfelder in einem Unternehmen besetzen, müssen sie sich unabhängig vom Ausbildungsniveau an neue Entwicklungen in Buchhaltung, Rechnungswesen oder EDV anpassen. Dies bestätigt auch eine Analyse der Arten der Weiterbildung. Mittätige Frauen bilden sich im Unterschied zu den Inhaberinnen wesentlich diversifizierter weiter. 31% der Weiterbildungskurse bei den Mittätigen mit Entgelt entfallen auf den Bereich EDV und etwa 20% auf die Bereiche Buchhaltung, Rechnungswesen, Steuern. Bei den Inhaberinnen betragen diese Anteile lediglich 13, respektive 11%. Somit steht bei Inhaberinnen die fachspezifische Weiterbildung mit einem Anteil von 64% im Vordergrund, während dieser Anteil für die Mittätigen mit Entgelt bei lediglich 37% liegt. Offensichtlich besteht für Inhaberinnen eher die Notwendigkeit, ihr fachspezifisches Humankapital an neue Technologien anzupassen, während sich mittätige Frauen eher universell weiterbilden müssen.

Neben den Gemeinsamkeiten in der beruflichen Qualifikation haben Inhaberinnen und Arbeitnehmerinnen auch ein ähnliches Weiterbildungsverhalten über das Erwerbsleben. Für beide Erwerbsgruppen nehmen die Weiterbildungsanstrengungen mit zunehmendem Alter ab. Im Unterschied hierzu weisen mittätige Frauen mit Entgelt einen umgekehrt-u-förmigen Verlauf der Weiterbildungswahrscheinlichkeit über das Erwerbsleben auf. Bis zu einem Alter von 37 Jahren nimmt die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildung zu, um dann mit zunehmendem Alter wieder zu sinken. Diese Profile stehen im Einklang mit der Humankapitaltheorie. Investitionen in Weiterbildung verzinsen sich gegen Ende des Erwerbslebens aufgrund des immer kürzer werdenden Zeithorizonts bis zum Ausscheiden aus dem Berufsleben nicht mehr ausreichend und werden deshalb unrentabel.

**Tabelle 13: Heterogenität der Weiterbildung nach beruflicher Stellung**

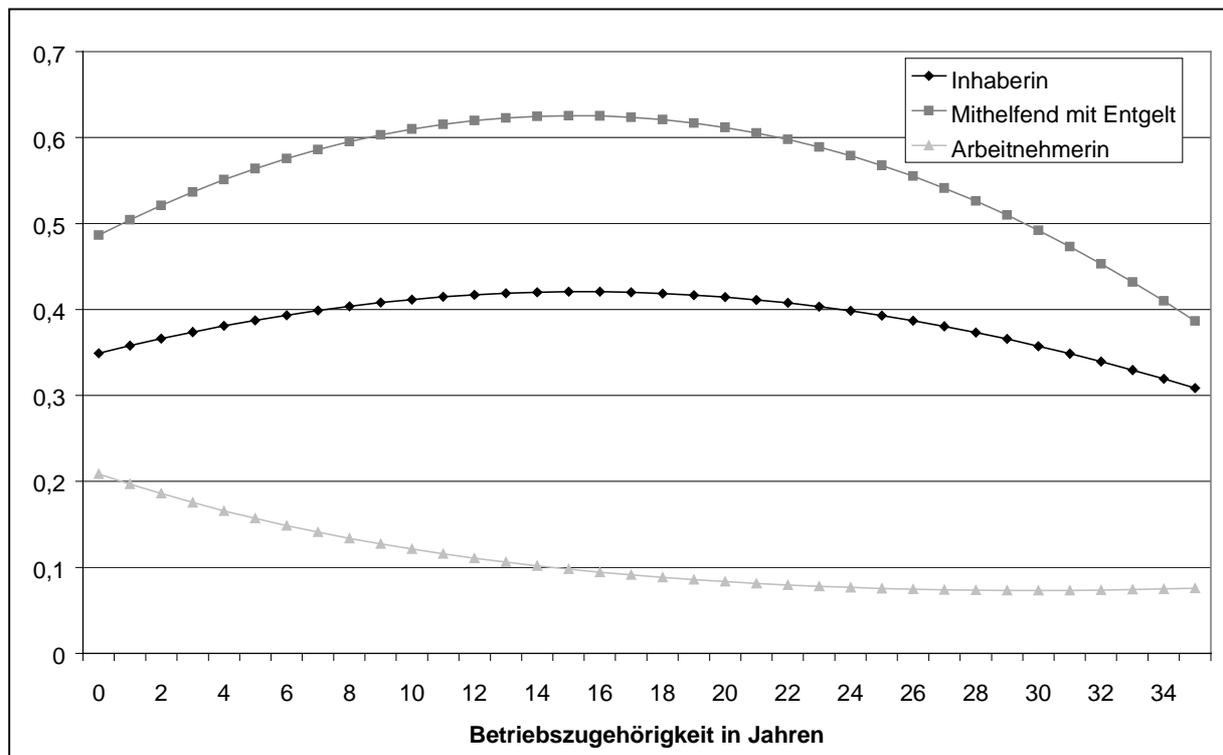
	Inhaberin		Mith. mit Entgelt		Arbeitnehmerin	
Log-Likelihood	-256,77		-329,99		-1002,01	
Beobachtungen	444		515		3400	
Pseudo R-Quadrat	0,160		0,068		0,124	
Variable	Koeffizient	P-Wert (in %)	Koeffizient	P-Wert (in %)	Koeffizient	P-Wert (in %)
<b>Berufsabschluss</b>						
Ohne Berufsabschluss	-0,409	9,4	-	-	-0,163	5,1
Lehre/Beruffachschule	Referenz		-	-	Referenz	
Meister/Techniker	-0,164	43,9	-	-	0,416	0,1
Fachhochschulabschl.	-0,063	77,0	-	-	0,458	0,1
Hochschulabschluss	0,480	1,2	-	-	0,331	1,1
Alter	-0,216	1,7	1,147	5,5	-0,262	0,0
Alter quadriert	-	-	-0,154	2,1	-	-
Betriebszugehörigkeit	0,458	1,3	-	-	-0,167	14,6
Betriebszug. Quadriert	-0,078	9,9	-	-	0,072	4,7
Wochenarbeitszeit	0,069	3,0	0,062	8,6	-	-
<b>Beschäftigte i. Betrieb</b>						
1 bis 5	-	-	Referenz		-	-
6 bis 10	-	-	0,349	1,4	-	-
11 bis 19	-	-	0,594	0,1	-	-
20-49	-	-	0,232	59,8	-	-
Mehr als 50	-	-	0,428	3,2	-	-
<b>Wirtschaftszweig</b>						
Verarbeit. Gewerbe	Referenz		Referenz		Referenz	
Bau	0,805	1,5	0,104	59,9	-0,056	82,7
Handel	0,235	31,6	-0,081	65,2	0,023	82,4
Gastgewerbe	-0,119	76,9	-0,206	62,3	-0,136	49,4
Verkehr	0,042	92,8	0,039	92,9	0,038	85,7
Unternehm. Dienstl.	0,745	0,2	0,220	23,0	0,260	4,4
Gesundheit	1,569	0,0	0,558	0,6	0,467	0,0
Sonstige Dienstl.	1,007	0,0	0,429	12,7	0,591	0,0
Verheiratet	-	-	-0,615	6,9	-0,106	19,0
Kind unter 6 Jahren	-	-	-	-	-0,557	0,0
<b>Haushaltsgröße</b>						
1 Pers	-	-	-	-	Referenz	
2 Pers	-	-	-	-	-0,171	5,8
3 Pers	-	-	-	-	-0,192	7,1
4 Pers	-	-	-	-	-0,343	0,3
5 und mehr Pers	-	-	-	-	-0,568	0,1
Stadt	-0,310	8,7	-	-	-	-
Konstante	-0,188	67,1	-2,059	10,8	-0,233	11,3

Quelle: Probit-Schätzungen auf Basis der 70%-Stichprobe des Mikrozensus 1996 und der Primärerhebung „Frauen in KMU“ 1999.

Anmerkung: Siehe Tabelle 11.

Diesem Effekt steht entgegen, dass mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildung bei Arbeitnehmerinnen zunimmt. In den ersten 11 Jahren im Betrieb bleibt die Weiterbildungshäufigkeit nahezu konstant, um dann anzusteigen. Allerdings wird dieser partielle Effekt der Betriebszugehörigkeit durch den Alterseffekt dominiert. Selbst bei hoher Seniorität, d. h. langer Betriebszugehörigkeit, sinken die Weiterbildungsaktivitäten gegen Ende des Erwerbslebens (vgl. Abbildung 36).<sup>17</sup> Unternehmen sind offenbar eher bereit, einer Arbeitnehmerin eine Weiterbildung zu gewähren, je geringer die Wahrscheinlichkeit ist, dass dieses neu erworbene Wissen bei Kündigung einem anderen Unternehmen zugute kommt. Hinter diesem Effekt könnte sich eine Art Screening-Prozess verbergen, eher bewährte Mitarbeiter in den Genuss einer Weiterbildung kommen zu lassen.

**Abbildung 36: Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Weiterbildung nach Betriebszugehörigkeitsdauer für verschiedene Erwerbsgruppen**



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Schätzungen aus Tabelle 13. Die Abbildung basiert auf einer repräsentativen Person, die im Alter von 22 Jahren in den Betrieb eintritt und ansonsten die Charakteristika der Referenzkategorien aufweist.

Bei den Inhaberrinnen hat die Seniorität im Vergleich zu den Arbeitnehmerinnen einen konträren Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten. Inhaberrinnen bilden sich mit zunehmender

<sup>17</sup> Wie in Abbildung 35 wird unterstellt, dass die Person bei Eintritt in das Unternehmen 22 Jahre alt ist und ansonsten die Charakteristika der Referenzkategorien aufweist.

Dauer bis zu einer Betriebszugehörigkeit von etwa 30 Jahren häufiger weiter. Anschließend bleiben die Weiterbildungsanstrengungen nahezu konstant. Allerdings dominiert auch bei den Inhaberinnen der Alterseffekt den Effekt Verweildauer im Status der selbständigen Erwerbstätigkeit. Somit bilden sich Inhaberinnen in den ersten 15 Jahren der Selbständigkeit zwar zunehmend fort, dann setzt allerdings der Alterseffekt ein und die Weiterbildungsaktivitäten werden reduziert (vgl. Abbildung 36). Inhaberinnen können über Art und Zeitpunkt ihrer Weiterbildungsaktivitäten selbst entscheiden bzw. sie an ökonomischen Notwendigkeiten orientieren. Sie wählen offensichtlich den für sie günstigsten Zeitpunkt, der die größtmögliche Verzinsung der Weiterbildungsinvestitionen verspricht und dieser liegt eher zu Beginn ihrer selbständigen Erwerbstätigkeit. Für Mittätige mit Entgelt spielt die Seniorität keine Rolle für die Weiterbildungsaktivitäten. Folglich weisen diese Frauen ein, dem der Inhaberinnen ähnliches Profil der Weiterbildungswahrscheinlichkeit über die Betriebszugehörigkeitsdauer auf, sofern zusätzlich der Alterseffekt berücksichtigt wird.

Die Wochenarbeitszeit und die Häufigkeit der Weiterbildung sind bei Inhaberinnen und Mittätigen mit Entgelt positiv korreliert. Frauen dieser Erwerbsgruppen, die sich weiterbilden, arbeiten somit länger als Frauen, die sich nicht weiterbilden. Bei Arbeitnehmerinnen ist kein Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Arbeitszeit festzustellen, d.h. Weiterbildungsaktivitäten im vergangenen Jahr haben keinen Einfluss auf die Höhe der aktuellen Arbeitszeit.

Die Betriebsgröße ist weitestgehend unkorreliert mit der Weiterbildungshäufigkeit. Lediglich für die Mittätigen mit Entgelt ist die Partizipation an Weiterbildung in Betrieben mit 11 bis 20 Mitarbeitern höher als in den anderen Kategorien.

Die Dienstleistungsbranchen sind nicht nur durch ein hohes primäres, berufliches Qualifikationsniveau charakterisiert, sondern auch durch eine hohe Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildung ist bei Inhaberinnen und Arbeitnehmerinnen vor allem im Gesundheitsbereich, bei den sonstigen Dienstleistungen sowie bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und bei Mittätigen mit Entgelt im Gesundheitssektor hoch. Inhaberinnen im Baugewerbe bilden sich ebenfalls häufig weiter. Auffällig ist wiederum, dass in den von Freien Berufen dominierten Sektoren die Weiterbildungsaktivität bei den Inhaberinnen besonders hoch ist, vor allem im Vergleich zu den Arbeitnehmerinnen. Somit beruhen die Differenzen in der Weiterbildungshäufigkeit zwischen Inhaberinnen und Arbeitnehmerinnen vor allem auf der größeren Notwendigkeit der Weiterbildung von Inhaberinnen in den Dienstleistungsbranchen. Darüber hinaus spielt bei der Erklärung der Differenzen in der Weiterbildungshäufigkeit zwischen Arbeitnehmerinnen und Inhaberinnen wie auch zwischen

Arbeitnehmerinnen und den Mittätigen die oben diskutierte unterschiedliche Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten auf das Erwerbsleben eine Rolle. Arbeitnehmerinnen bilden sich im Gegensatz zu den beiden anderen Erwerbsgruppen tendenziell sehr früh im Erwerbsleben weiter und reduzieren dann kontinuierlich ihre Weiterbildungsaktivitäten. Im Unterschied dazu steigern Inhaberinnen und Mittätige mit Entgelt über die ersten Jahre ihrer Erwerbstätigkeit ihre Weiterbildungsanstrengungen stetig und reduzieren diese erst relativ spät im Erwerbsleben.

Trotz dieser möglichen Erklärungen für die Unterschiede im Weiterbildungsverhalten von Inhaberinnen und Mittätigen mit Entgelt auf der einen und Arbeitnehmerinnen auf der anderen Seite, können mögliche systematische Verzerrungen in den Angaben zur Weiterbildung für die unterschiedlichen Stichproben nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Es besteht die Möglichkeit, dass Inhaberinnen und mittätige Frauen z.T. informelle Weiterbildungsaktivitäten angeben, welche für diese Erwerbsgruppen in der Regel eine größere Rolle spielen als für Arbeitnehmerinnen.

Schließlich sind für Inhaberinnen und Mittätige mit Entgelt die sozio-demographischen Faktoren mit der Weiterbildungshäufigkeit weitgehend unkorreliert. Lediglich verheiratete mittätige Frauen haben eine geringere Weiterbildungsneigung. Dies trifft auch auf verheiratete Arbeitnehmerinnen zu. Ferner bilden sich Arbeitnehmerinnen mit kleinen Kindern und größeren Haushalten aufgrund des geringeren Zeitbudgets für zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen seltener weiter.

### **4.3 Heterogenität des Verdienstes**

Anknüpfend an die Analysen des vorherigen Abschnittes zur Aus- und Weiterbildung, soll in diesem Kapitel die Heterogenität des Verdienstes zwischen den verschiedenen Erwerbsgruppen untersucht werden. Ziel dieser Untersuchung ist dabei primär die Klärung der Frage, ob mittätige Frauen im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen inadäquat, d.h. nicht ihrer Qualifikation entsprechend, entlohnt werden. Die Hypothese, der Ausbildungs- bzw. Verdienstinadäquaten Beschäftigung könnte nicht zuletzt durch die Ergebnisse des vorhergehenden Abschnittes Unterstützung erfahren. Wie dort gezeigt, verfügen Mittätige mit Entgelt im Durchschnitt über ein hohes Qualifikationsniveau und müssen gleichzeitig ein breites Tätigkeitsfeld in den Familienbetrieben abdecken.

Zur Abschätzung der Lohndifferentiale zwischen Inhaberinnen, Mittätigen mit Entgelt und Arbeitnehmerinnen werden für die Inhaberinnen bzw. Mittätigen mit Entgelt hypothetische

Arbeitnehmerinnenlöhne berechnet, die einen Vergleich mit den tatsächlichen Löhnen dieser Erwerbsgruppen, nach Kontrolle der beobachtbaren Charakteristika, ermöglichen. Darüber hinaus werden für die Inhaberinnen auch hypothetische Mittätigenentgelte und für die Mittätigen hypothetischen Inhaberinnenentgelte berechnet. Durch dieses Vorgehen wird, wie bei der Analyse der Aus- und Weiterbildung sichergestellt, dass die berechneten Lohndifferenziale nicht auf unterschiedlichen Charakteristika wie z.B. der Qualifikation beruhen, sondern nur aufgrund der unterschiedlichen beruflichen Stellungen auftreten. Zunächst sollen die unterschiedlichen Wirkungen der Einflussfaktoren auf den Stundenlohn beschrieben werden.

Die berufliche Qualifikation übt auf den Stundenlohn einen konträren Einfluss für die drei betrachteten Erwerbsgruppen aus. Bei Arbeitnehmerinnen wie auch bei den Inhaberinnen haben Fachhochschul- und Hochschulabsolventinnen die höchsten Löhne. Selbständige Frauen mit Hochschulabschluss zum Beispiel, verdienen etwa 42% mehr als selbständige Frauen mit einem Lehrabschluss. Arbeitnehmerinnen ohne Berufsabschluss haben in dieser Erwerbsgruppe den geringsten Verdienst während bei den Inhaberinnen, diejenigen ohne Qualifikation zumindest eine gleiche Entlohnung aufweisen wie Lehrabsolventinnen und Meisterinnen. Für Mittätige mit Entgelt spielt die Berufsausbildung keine Rolle für die Höhe des Bruttostundenlohnes. Dies bestätigt die oben aufgeführte Hypothese, dass mittätige Frauen unabhängig von ihrer Qualifikation in den verschiedensten Tätigkeitsfeldern einer Unternehmung eingesetzt werden. Somit scheint sich die Entlohnung dieser Erwerbsgruppe eher an der ausgeübten Tätigkeit zu orientieren als an der Qualifikation. Darüber hinaus haben die Analysen des vorherigen Abschnitts auch die Wichtigkeit der Weiterbildung für diese Erwerbsgruppe gezeigt. Demzufolge ist es auch möglich, dass das durch Weiterbildung statt Primärausbildung erworbene Humankapital die Höhe der Entlohnung bestimmt.

Für das Alter ergibt sich für Arbeitnehmerinnen und Mittätige mit Entgelt ein konkaver Verlauf. Zunächst steigt das Einkommen an, um bei Arbeitnehmerinnen ab einem Alter von 40 Jahren und bei Mittätigen mit Entgelt ab einem Alter von 55 Jahren wieder zu sinken. An dieser Stelle ist allerdings wiederum zu beachten, dass der Effekt des abnehmenden Einkommens gegen Ende des Berufslebens nicht zwangsläufig auf ein geringeres Humankapital zurückzuführen ist. Dieser Verlauf kann auf Kohorteneffekten beruhen. Ältere Frauen können z.B. aufgrund der schlechteren Ausbildung in den Nachkriegsjahren bei gleichem formalem Abschluss geringere Einkommen, die aber dennoch über den ganzen Lebenszyklus steigen, aufweisen. Bei Inhaberinnen ist der Einfluss des Alters auf das Einkommen insignifikant.

**Tabelle 14: Heterogenität des Bruttostundenlohns**

	Arbeitnehmerin		Inhaberin		Mittätige mit Entgelt	
Beobachtungen	922		233		389	
Korrigiertes R <sup>2</sup>	0,354		0,108		0,120	
Std.-Abweichung	0,326		0,832		0,668	
Variable	Koeff.	P-Wert (%)	Koeff.	P-Wert (%)	Koeff.	P-Wert (%)
Ohne Berufsabschluss	-0,108	0,0	0,261	20,4	0,028	81,0
Lehre/Beruffachschule	Referenz		Referenz		Referenz	
Meister/Techniker	0,081	23,7	0,246	19,2	-0,042	74,4
Fachhochschulabschluss	0,300	0,0	0,333	5,5	0,131	32,4
Hochschulabschluss	0,222	0,0	0,422	0,8	0,037	76,2
Alter	0,412	0,0	-0,538	32,3	0,699	3,7
Alter quadriert	-0,052	0,0	0,050	40,5	-0,063	8,8
Betriebszugehörigkeit	0,058	0,1	-0,060	46,4	-0,026	57,1
Betriebsgröße						
1 bis 5	Referenz		Referenz		Referenz	
6 bis 10	0,058	12,7	0,327	1,8	0,175	2,4
11 bis 19	0,159	0,0	0,785	0,0	0,479	0,0
Verarb. Gewerbe	Referenz		Referenz		Referenz	
Bau	-0,132	3,4	0,394	11,6	0,141	18,1
Handel	-0,125	0,0	0,067	70,1	-0,142	14,9
Gastgewerbe	-0,233	0,0	-0,730	7,7	-0,754	0,3
Verkehr	-0,175	3,5	-0,047	91,5	-0,028	92,2
Unternehm. Dienstl.	-0,117	0,3	0,298	6,9	0,195	4,4
Sonst. Dienstleistungen	0,077	4,9	0,168	34,0	0,270	8,2
Sozialversichert	0,364	0,0	0,044	74,3	0,573	0,0
Ausländerin	-0,029	32,1	-0,085	78,8	0,230	13,2
Single	Referenz		Referenz		Referenz	
Verheiratet	-0,054	6,3	-0,219	24,7	-0,040	87,7
Partner	-0,022	52,7	-0,335	12,1	0,278	41,6
Kinder unter 18 J.	0,012	53,6	0,028	80,4	0,118	4,5
Haushaltsgröße	-0,044	0,0	0,040	70,1	-0,053	31,5
Konstante	1,887	0,0	4,072	0,1	0,359	63,3

Quelle: OLS-Regression auf Basis der 14. Welle des SOEP und der Primärerhebung „Frauen in KMU“ 1999.

Bei Arbeitnehmerinnen findet sich im Unterschied zu den anderen beiden Erwerbsgruppen ein positiver und signifikanter Einfluss der Betriebszugehörigkeitsdauer auf den Bruttostundenlohn. Mit steigender Seniorität nimmt der Lohn von Arbeitnehmerinnen um knapp 6% im Jahr zu. Gemäß der Theorie der Senioritätsentlohnung zahlt ein Arbeitgeber zu Beginn des Arbeitsverhältnisses Löhne, die unterhalb der Grenzwertproduktivität des Arbeitnehmers liegen. Mit zunehmender Seniorität steigt dann der Lohn, bis er schließlich oberhalb des Grenzwertproduktes liegt. Durch diese Form der Entlohnung sollen Mitarbeiter langfristig an ein

Unternehmen gebunden werden. Solche Überlegungen zur langfristigen Bindung spielen bei Inhaberinnen und mittätigen Frauen keine Rolle. Für Inhaberinnen dürfte eher die Gewinnentwicklung des Unternehmens verantwortlich für die Entlohnung sein und nicht die Dauer der Selbständigkeit. Bei mittätigen Familienangehörigen scheint die Form der Senioritätsentlohnung überflüssig zu sein, da dort aufgrund der engen familiären Bindung von vornherein eine längere Verweildauer im Unternehmen gegeben sein dürfte.

Die Analyse der Betriebsgröße bestätigt bisherige empirischen Befunde, dass Arbeitnehmerinnen in größeren Unternehmen höher entlohnt werden als in kleineren. Dieser Einfluss der Unternehmensgröße auf das Einkommen ist auch bei den Inhaberinnen und Mittätigen mit Entgelt festzustellen, wobei für die Inhaberinnen sicherlich eine simultane Beziehung zwischen Betriebsgröße und Entlohnung, sprich Gewinn, besteht.

Im Unterschied zur Betriebsgröße hat die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Wirtschaftszweig für die verschiedenen Erwerbsgruppen einen äußerst konträren Einfluss auf das jeweilige Einkommen. Arbeitnehmerinnen verdienen in den unternehmensnahen Dienstleistungen 11,7 % weniger als im verarbeitenden Gewerbe, wohingegen Inhaberinnen und Mittätige mit Entgelt in dieser Branche ein im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe um 20-30 % höheres Einkommen beziehen. Auch im Baugewerbe sind Arbeitnehmerinnen im Vergleich zu den anderen Erwerbsgruppen eher schlecht entlohnt. Anders gestaltet sich die Situation im Gastgewerbe. Innerhalb dieses Wirtschaftszweiges ist der Stundenlohn für alle Erwerbsgruppen im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe niedrig. Allerdings ist für Inhaberinnen und mittätige Frauen, die im Gastgewerbe beschäftigt sind der Lohn um über 70% geringer als im verarbeitenden Gewerbe, wohingegen die Entgelte der Arbeitnehmerinnen im Gastgewerbe nur um etwa 23% unterhalb derer im verarbeitenden Gewerbe liegen. Schließlich ist die Entlohnung vor allem für Mittätige mit Entgelt bei sonstigen Dienstleistungen relativ hoch.

Sozialversicherte Tätigkeiten werden bei Arbeitnehmerinnen und bei Mittätigen mit Entgelt um 36, respektive 57 % höher entlohnt als nicht sozialversicherte Tätigkeiten. Dies korrespondiert mit der These, dass sozialversicherte Frauen, ob als Arbeitnehmerin oder als Mittätige im Familienbetrieb, in der Regel anspruchsvollere Tätigkeiten ausüben als z.B. geringfügig Beschäftigte. Für Inhaberinnen spielt die Sozialversicherung keine Rolle für die Höhe des Stundenlohnes. Da die Art und Weise der sozialen Absicherung den Selbständigen vorbehalten bleibt, ist auch keine Korrelation zwischen dem Entgelt, der ausgeübten Tätigkeit und der sozialen Absicherung zu vermuten.

Schließlich finden sich für die sozio-demographischen Einflussfaktoren Nationalität, Familienstand, Kinderzahl und Haushaltsgröße nur wenige signifikante Einflussfaktoren auf den Bruttostundenlohn. So verdienen verheiratete Arbeitnehmerinnen weniger als alleinlebende, insbesondere dann, wenn sie in größeren Haushalten leben. Bei mittätigen Frauen hat die Zahl der Kinder unter 18 Jahren einen positiven Einfluss auf die Entlohnung.

Ausgehend von den in Tabelle 14 beschriebenen Lohnschätzungen wurde, basierend auf den Stichproben der Inhaberinnen bzw. der Mittätigen mit Entgelt, jeweils für die drei Erwerbsgruppen ein durchschnittlicher Bruttostundenlohn geschätzt. Demnach verdienen Inhaberinnen in ihrem tatsächlich gewählten Erwerbstatus mit 35,47 DM etwa 15 DM pro Stunde mehr, als sie in einer abhängigen Beschäftigung oder als mithelfende Familienangehörige verdienen würden (Tabelle 15). Dieses positive Verdienstdifferential erweist sich unabhängig von den zugrundeliegenden Charakteristika. So würden mittätige Frauen 13,50 DM in der Stunde mehr verdienen, wenn sie Inhaberinnen wären. Die Analyse der Bruttostundenlöhne zeigt auch, dass sowohl in der Stichprobe der Inhaberinnen als auch in der Stichprobe der Mittätigen mit Entgelt, letztere mehr verdienen als Arbeitnehmerinnen. Würde eine mittätige Frau statt in der Firma ihres Ehemannes in einem familienfremden Betrieb als Arbeitnehmerin arbeiten, so würde sie im Durchschnitt 1,59 DM in der Stunde weniger verdienen. Auch wenn diese Differenz relativ gering ist und aufgrund der eher hohen Streuung der Mittätigenentgelte von 6,09 DM auch relativ unsicher, so kann man zumindest feststellen, dass mittätige Frauen nicht weniger verdienen als vergleichbar qualifizierte und in gleichen Branchen beschäftigten Arbeitnehmerinnen.

**Tabelle 15: Verteilung des Bruttostundenlohns (in DM) für verschiedene Erwerbsgruppen**

	Stichprobe Inhaberin			Stichprobe Mittätige		
	Inhaberin	Mittätige mit Entgelt	Arbeitnehmerin	Inhaberin	Mittätige mit Entgelt	Arbeitnehmerin
Mittelwert	35,47	20,42	19,87	35,48	20,98	19,39
Std.-Abweichung	15,41	7,19	4,46	14,89	6,09	3,59
5% - Percentil	18,68	9,74	12,20	18,66	11,34	14,08
50% - Percentil	32,09	20,10	19,48	32,46	20,55	19,12
95% - Percentil	66,06	33,09	27,57	65,46	32,07	26,09

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der OLS-Modelle aus Tabelle 14. Ausgewiesene Werte basieren auf den Stichproben von 922 Arbeitnehmerinnen, 233 Inhaberinnen und 389 Mittätigen mit Entgelt.

Somit ist es auch eher unwahrscheinlich, dass mittätige Frauen unterfertig beschäftigt werden. Vielmehr scheint die Analyse der Bruttostundenlöhne die Ergebnisse der Analyse der Aus-

und Weiterbildung zu bestätigen, dass mittätige Ehefrauen eher verantwortungsvolle und anspruchsvolle Tätigkeiten im Familienbetrieb ausüben. Dieses Ergebnis bekräftigt die Vermutung, dass solche Aufgaben vor allem im Bereich der KMU eher einer Person, zu der ein enges Vertrauensverhältnis besteht, übertragen werden.

Wie oben bereits erwähnt, ist der Verdienst der Mittägigen mit Entgelt im Vergleich zu dem der Arbeitnehmerinnen unsicherer, was an der höheren Streuung der Mittägigenentgelte abzulesen ist. 5 % der Mittägigen verdienen weniger als 11,34 DM in der Stunde aber 5 % dieser Erwerbsgruppe verdienen auch mehr als 32 DM. Die vergleichbaren Werte für Arbeitnehmerinnen liegen mit etwa 14 DM bzw. etwa 26 DM wesentlich näher zusammen. Empirische Studien zur Selbständigkeit konnten zeigen, dass die Einkommen von Selbständigen unsicherer sind als die von Arbeitnehmern (vgl. Pfeiffer, 1994). Somit könnte das Lohndifferential zwischen mittätigen Frauen und Arbeitnehmerinnen auch als Risikoprämie für die größere Unsicherheit des Einkommens verstanden werden. Es ist anzunehmen, dass eine mittätige Frau, ähnlich dem Inhaber, das unternehmerische Risiko hinsichtlich schwankender Erträge mitzutragen hat. Hingegen bleiben Arbeitnehmer im allgemeinen von diesem Risiko unbetroffen, außer bei etwaigen betriebsbedingten Kündigungen oder bei Entlohnungsformen, die an den Unternehmensgewinn gekoppelt sind.

Die wichtigsten Ergebnisse der Analyse des Bruttostundenlohnes lassen sich wie folgt zusammenfassen: Erstens hat die berufliche Qualifikation keine Einfluss auf den Verdienst von mittätigen Frauen mit Entgelt. Zweitens lässt sich nur bei Arbeitnehmerinnen die Senioritätsentlohnung als Instrument zur langfristigen Betriebsbindung finden und drittens haben Arbeitnehmerinnen in den unternehmensnahen Dienstleistungen eine im Vergleich zu den anderen beiden Erwerbsgruppen geringe Entlohnung.

Die oftmals ähnliche Struktur der Determinanten des Einkommens bei Inhaberinnen und Mittägigen mit Entgelt spiegelt sich auch bei der Analyse der Einkommensdifferenzen wider. Inhaberinnen erzielen gefolgt von den Mittägigen die höchsten Entgelte. Obwohl die Unterschiede zwischen mittätigen Frauen und Arbeitnehmerinnen gering sind, zeigt dieses Ergebnis zumindest, dass mittätige Frauen eher nicht unterfertigt beschäftigt werden. Allerdings unterliegen die Stundenlöhne der Mittägigen auch einer höheren Streuung und somit einem höherem Risiko als Arbeitnehmerinnenentgelte. Mittätige Frauen tragen somit einen Teil des unternehmerischen Risikos.

## 4.4 Heterogenität der sozialen Sicherung

Die zentralen Ergebnisse der multivariaten ökonometrischen Analyse der Wahrscheinlichkeit rentenversichert zu sein, lassen sich wie folgt zusammenfassen: Inhaberinnen sind unter den verschiedenen Erwerbsgruppen am seltensten sozialversichert, während Arbeitnehmerinnen und Mittätige mit Entgelt am häufigsten versichert sind. Mithelfende Frauen ohne Entgelt sind demgegenüber zwar häufiger rentenversichert als Inhaberinnen aber weniger häufig als Mithelfende mit Entgelt. Um die Ursachen für diese Differenzen in der Versicherungswahrscheinlichkeit zwischen den verschiedenen Erwerbsgruppen näher zu beleuchten, wurde die Wahrscheinlichkeit in einem rentenversicherten Beschäftigungsverhältnis zu stehen, getrennt für Inhaberinnen, Mittätige mit Entgelt und Arbeitnehmerinnen geschätzt.

**Tabelle 16: Differenzen in der Wahrscheinlichkeit der Rentenversicherung nach Berufsgruppen (in % - Punkten)**

	Inhaberin vs. Arbeitnehmerin		Mittätige mit Entgelt vs. Inhaberin		Mittätige mit Entgelt vs. Arbeitnehmerin	
	Multivariat	Bivariat	Multivariat	Bivariat	Multivariat	Bivariat
Mittelwert	-15,7	-5,2	17,6	14,2	1,9	9,0
Standard-Abweichung	19,7	-	12,2	-	15,6	-
5% - Percentil	-38,6	-	0,6	-	-8,7	-
50% - Percentil	-17,9	-	15,9	-	-3,2	-
95% - Percentil	26,6	-	40,6	-	40,6	-

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Probit-Modelle aus Tabelle 17. Ausgewiesene Werte basieren auf den Stichproben von 442 Inhaberinnen und 513 bzw. 516 Mittätigen mit Entgelt.

Wie aus Tabelle 16 zu ersehen ist, haben Inhaberinnen nach Kontrolle verschiedener beobachtbarer Charakteristika eine im Vergleich zu den Arbeitnehmerinnen um 15,7%-Punkte und im Vergleich zu Mittätigen mit Entgelt eine um 17,6 %-Punkte geringere Wahrscheinlichkeit sozialversichert zu sein. Somit scheint im Bereich der sozialen Sicherung im Unterschied zum Verdienst keine Überwälzung des unternehmerischen Risikos stattzufinden. Mittätige mit Entgelt haben sogar eine im Durchschnitt um 1,9%-Punkte höhere Wahrscheinlichkeit der Rentenversicherung als Arbeitnehmerinnen. Allerdings zeigt die Verteilung dieser Differenzen auch deutliche Unterschiede für die einzelnen Individuen. So kann es durchaus Inhaberinnen mit bestimmten Charakteristika geben, die eine höhere Wahrscheinlichkeit der Rentenversicherung aufweisen, als im Falle einer abhängigen Beschäftigung (vgl. 95%-Percentil in Spalte 2 der Tabelle 16).

Worin sind diese Unterschiede begründet? Wenn man den Einfluss des Alters auf die Wahrscheinlichkeit der Sozialversicherung betrachtet, kann man erkennen, dass für Arbeitnehmerinnen diese Wahrscheinlichkeit bis zu einem Alter von 40 Jahren steigt, um dann wieder zu sinken (vgl. Tabelle 17). Für Mittätige mit Entgelt ist ein umgekehrter Verlauf zu beobachten. Bis zu einem Alter von 46 Jahren sinkt die Wahrscheinlichkeit der Sozialversicherung, um für ältere Frauen wieder zu steigen. Eine Interpretation dieser Verläufe ist aufgrund der möglichen Vermischung von Alters- und Kohorteneffekten schwierig. Die unterschiedlichen Ergebnisse für die beiden Erwerbsgruppen beruhen vermutlich eher auf Kohorteneffekten. Demnach sind ältere Geburtskohorten unter den Arbeitnehmerinnen, für die auch die Erwerbsbeteiligung geringer ist, eher in nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Im Unterschied hierzu ist der hohe Anteil an sozialer Absicherung bei den jungen Geburtskohorten der Mittätigen mit Entgelt u.U. auf die Präsenz dieser Frauen in den neuen, hochwertigen Dienstleistungsbranchen zu sehen, die eher die Möglichkeiten einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bieten. Andererseits könnte der, vor allem im Vergleich zu den Arbeitnehmerinnen, hohe Anteil der Sozialversicherung bei den älteren Kohorten in der Mittätigkeit in etablierten, d.h. schon länger existierenden Unternehmen begründet sein. Bei Inhaberinnen spielt das Alter für die Rentenversicherung keine Rolle.

Für diese Erwerbsgruppe ist eher die Betriebszugehörigkeit ein wichtiger Einflussfaktor. Je länger die Selbständigkeit dauert, d.h. je etablierter und je gefestigter das Unternehmen ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Inhaberin rentenversichert ist. Selbständige in erfolgreichen Unternehmen haben eher die Möglichkeit und die Mittel, private Altersvorsorge zu betreiben. Für Arbeitnehmerinnen hingegen nimmt die Wahrscheinlichkeit der Sozialversicherung in den ersten 45 Jahren der Betriebszugehörigkeit zu, d.h. je länger eine Frau in einem Betrieb arbeitet, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befindet. Ein möglicher Grund ist sicher, dass kaum eine geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerin über Jahrzehnte in einem Betrieb arbeitet. Bei Mittätigen mit Entgelt hat die Seniorität keinen Einfluss auf die soziale Absicherung.

Die wichtigste Determinante der Rentenversicherung unter den Mittätigen mit Entgelt sowie den Arbeitnehmerinnen ist die Arbeitszeit. Je länger die Wochenarbeitszeit ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, eine rentenversicherte Tätigkeit auszuüben. Dies gilt insbesondere für die Arbeitnehmerinnen. Bei Inhaberinnen ist der Einfluss der Arbeitszeit insignifikant. Der bedeutende Einfluss der Arbeitszeit auf die Rentenversicherung ist mit großer Wahr-

scheinlichkeit in der hohen Korrelation von Arbeitsstunden und geringfügiger Beschäftigung begründet.

**Tabelle 17: Heterogenität der Rentenversicherungswahrscheinlichkeit**

	Inhaberinnen		Mittätige mit Entgelt		Arbeitnehmerin	
Anz. der Beobachtungen	456		548		8940	
Log Likelihood	-227,886		-126,991		-1106,095	
Pseudo R <sup>2</sup>	0,050		0,063		0,605	
Variable	Koeffizient	P-Wert (%)	Koeffizient	P-Wert (%)	Koeffizient	P-Wert (%)
Alter	-	-	-1,824	7,8	1,181	0,0
Alter quadriert	-	-	0,197	8,3	-0,148	0,0
Betriebszugehörigkeit	-0,116	8,2	-	-	0,706	0,0
Betriebszkg. quadriert	-	-	-	-	-0,157	0,0
Arbeitszeit	-	-	0,200	0,1	1,491	0,0
Beschäftigte im Betrieb						
1 bis 5	Referenz					
6 bis 10	0,081	68,4	-	-	-	-
11 bis 19	0,046	87,4	-	-	-	-
20 und mehr	0,703	1,6	-	-	-	-
Wirtschaftszweige						
Verarbeitendes Gewerbe	Referenz				Referenz	
Bau	-0,529	11,1	-	-	0,667	0,3
Handel	-0,087	72,5	-	-	0,139	12,0
Gastgewerbe			-	-	-0,263	5,9
Verkehr			-	-	0,390	6,0
Kredit/Versicherung			-	-	0,585	0,4
Unternehm. Dienstls.	-0,047	84,9	-	-	0,230	4,1
Unterricht			-	-	0,395	0,2
Gesundheit	0,396	17,9	-	-	0,419	0,0
Sonst. Dienstleistungen <sup>a</sup>	-0,069	76,8	-	-	0,263	3,6
Haushaltsgröße						
1 Pers	Referenz				Referenz	
2 Pers	0,339	16,3	-	-	0,527	0,0
3 Pers	0,347	17,6	-	-	0,405	0,1
4 Pers	0,001	99,6	-	-	0,264	3,2
5 und mehr Pers	-0,332	24,1	-	-	0,341	2,0
Konstante	0,752	1,2	5,021	2,9	-4,564	0,0

Quelle: Probit-Schätzungen auf Basis der 70%-Stichprobe des Mikrozensus 1996 und der Primärerhebung „Frauen in KMU“ 1999; <sup>a</sup> für Inhaberinnen sind die Kategorien Gastgewerbe, Verkehr, Kredit/Versicherung, Unterricht und sonstige Dienstleistungen zusammengefasst.

Die weiteren Einflussfaktoren der sozialen Sicherung lassen sich wie folgt beschreiben: Inhaberinnen in kleineren Betrieben und im Baugewerbe sind seltener sozialversichert. Bei Arbeitnehmerinnen ist die soziale Absicherung im Gastgewerbe und im verarbeitenden Gewerbe

am geringsten. Ferner sind Arbeitnehmerinnen, die in Haushalten mit mehr als einer Person leben eher versichert als Singles.

Zusammenfassend haben diese multivariaten Analysen zur sozialen Sicherung gezeigt, dass bei mittätigen Frauen und Arbeitnehmerinnen die Arbeitszeit der wichtigste Erklärungsfaktor ist. Allerdings haben die Modelle für die Mittätigen mit Entgelt und die Inhaberinnen insgesamt einen relativ geringen Erklärungsgehalt. Dies kann darin begründet sein, dass die Wahrscheinlichkeit der sozialen Absicherung für diese Erwerbsgruppen mehr oder weniger zufällig ist, oder aber von individuellen Charakteristika bestimmt wird, die im Rahmen dieser Untersuchung unbeobachtet bleiben, z.B. der ökonomischen Situation der Firma.

#### **4.5 Vergleich der beruflichen Stellung**

Abschließend soll im Rahmen der multivariaten Analysen kurz auf die Unterschiede der verschiedenen Erwerbsgruppen eingegangen werden. Im Mittelpunkt dieser Analyse steht der Vergleich von mittätigen Frauen mit Entgelt und mittätigen Frauen ohne Entgelt. Auch wenn getrennte Analysen zum Aus- und Weiterbildungsverhalten und zur sozialen Sicherung der Mittätigen ohne Entgelt aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich waren, so kann ein Vergleich dieser Erwerbsgruppe mit Frauen, die nicht unentgeltlich im Familienbetrieb arbeiten Aufschlüsse über die Position dieser unentgeltlich mithelfenden Frauen geben.

Die multivariate Analyse der beruflichen Stellung zeigt, dass mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit die Wahrscheinlichkeit mittätig mit Entgelt, im Vergleich zur Wahrscheinlichkeit mittätig ohne Entgelt zu sein, steigt (vgl. Tabelle 18).

Dieses Ergebnis kann ein Hinweis darauf sein, dass mittägige Frauen mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer ihren Erwerbsstatus ändern und von der unentgeltlichen Mitarbeit zu einer bezahlten Form des Erwerbs überwechseln. Diese Vermutung wird durch die Tatsache bestätigt, dass Mittätige ohne Entgelt vorwiegend in relativ jungen, d.h. in der Aufbau-phase befindlichen (vgl. Abschnitt 2.2) und eher kleinen (vgl. Tabelle 18) Betrieben beschäftigt sind. Ferner zeigen die Ergebnisse der Analyse kaum Unterschiede in der beruflichen Qualifikation zwischen Mittätigen mit und Mittätigen ohne Entgelt auf. Demnach würde ein Wechsel von der Mittätigkeit ohne Entgelt zu einer bezahlten Beschäftigung vermutlich keine zusätzlichen Qualifizierungsanstrengungen bedürfen und somit relativ fließend stattfinden.

**Tabelle 18: Heterogenität der beruflichen Stellung**

	Inhaberin / Arbeitnehmerin		Mitt. mit Entgelt / Arbeitnehmerin		Mitt. mit Entgelt / Mitt. ohne Entgelt	
Log-Likelihood	-1441,32		-965,37		-265,50	
Beobachtungen	9122		3944		665	
Pseudo R-Quadrat	0,204		0,378		0,209	
Variable	Koeffizient	P-Wert (in %)	Koeffizient	P-Wert (in %)	Koeffizient	P-Wert (in %)
Alter	0,752	0,0	0,499	7,5	-	-
Alter quadriert	-0,049	2,2	-0,017	60,0	-	-
Betriebszugehörigkeit	-	-	-	-	0,614	0,0
Betriebszug. quadriert	-	-	-	-	-0,119	0,1
Berufsabschluss						
Ohne Berufsabschluss	-0,340	0,0	-0,546	0,0	-0,269	13,3
Lehre/Beruffachschule	Referenz		Referenz		Referenz	
Meister/Techniker	0,822	0,0	0,296	3,1	0,007	97,8
Fachhochschulabschl.	0,917	0,0	0,759	0,0	-0,173	45,3
Hochschulabschluss	1,088	0,0	0,659	0,0	0,065	80,0
Beschäftigte i. Betrieb						
1 bis 5	-	-	Referenz		Referenz	
6 bis 10 <sup>a</sup>	-	-	-0,195	2,7	1,159	0,0
11 bis 19	-	-	-0,337	0,1		
20-49	-	-	-1,547	0,0		
mehr als 50	-	-	-1,287	0,0		
Wirtschaftszweig						
Verarbeit. Gewerbe	Referenz		Referenz		Referenz	
Bau	0,653	0,0	0,700	0,0	0,049	79,7
Handel	0,367	0,0	-0,129	17,4	0,161	39,7
Gastgewerbe	0,511	0,0	-0,464	1,7	0,637	22,0
Verkehr	0,278	8,9	-0,187	40,7	0,061	89,5
Unternehm. Dienstl.	0,675	0,0	0,296	0,7	0,432	3,1
Gesundheit	-0,056	55,9	-0,221	4,1	1,010	0,0
Sonstige Dienstl.	0,314	0,0	-0,698	0,0	0,074	77,6
Ausländer	-0,528	0,0	-0,135	33,7	0,326	40,5
verheiratet	-0,099	17,4	0,647	0,0	-0,254	46,0
Kinder unter 6 Jahren	0,447	0,0	0,368	0,0	-0,260	10,7
Haushaltsgröße						
1 Pers	Referenz		Referenz		Referenz	
2 Pers	0,360	0,0	0,786	0,2	0,354	63,9
3 Pers	0,396	0,0	0,919	0,0	0,517	49,8
4 Pers	0,523	0,0	1,151	0,0	0,625	41,8
5 und mehr Pers	0,728	0,0	1,597	0,0	0,759	32,8
Großstadt (>100.000)	-0,230	0,1	-0,333	0,0	0,095	64,4
Konstante	-4,641	0,0	-3,724	0,0	0,728	31,1

Quelle: Probit-Schätzungen auf Basis der 70%-Stichprobe des Mikrozensus 1996 und der Primärerhebung „Frauen in KMU“ 1999; <sup>a</sup> für den Vergleich von Mittätigen mit und ohne Entgelt Inhaberinnen 6 und mehr Beschäftigte.

Schließlich sind mittätige Frauen mit Entgelt im Vergleich zu unbezahlten mittätigen Frauen eher in den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Bereich Gesundheit als im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Für die weiteren sozio-demographischen Faktoren finden sich keine Unterschiede zwischen diesen beiden Erwerbsgruppen.

Neben dem sehr wahrscheinlichen Übergang der unentgeltlichen in eine bezahlte Mittätigkeit im Familienbetrieb, ist die bereits an anderen Stellen betonte Ähnlichkeit der Inhaberinnen und Mittätigen mit Entgelt in der Abgrenzung zu den Arbeitnehmerinnen das zentrale Ergebnis der multivariaten Analyse der beruflichen Stellung. Sowohl Inhaberinnen als auch Mittätige mit Entgelt sind jeweils älter, besser qualifiziert, eher in den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Baugewerbe tätig und leben in eher größeren Haushalten als Arbeitnehmerinnen.

#### **4.6 Zusammenfassung der multivariaten Analyse**

Die multivariaten Analysen haben deutliche Unterschiede im Aus- und Weiterbildungsverhalten zwischen Inhaberinnen und Mittätigen mit Entgelt auf der einen und Arbeitnehmerinnen auf der anderen Seite aufgezeigt. Inhaberinnen und mittätige Frauen mit Entgelt sind im Durchschnitt besser ausgebildet als Arbeitnehmerinnen und nehmen auch häufiger an Weiterbildung teil. Eine detaillierte Analyse der Bestimmungsfaktoren von Aus- und Weiterbildung der einzelnen Erwerbsgruppen liefert dabei erste Erklärungsansätze für dieses unterschiedliche Verhalten. An dieser Stelle sei allerdings angemerkt, dass es sich bei der Analyse der Bestimmungsgründe der Weiterbildung nicht um ein kausales Modell handelt, bei dem die ursächliche Wirkung einzelner Faktoren auf den Humankapitalerwerb untersucht wird, sondern um eine Analyse der Korrelation dieser Faktoren und der Höhe des Ausbildungsabschlusses, respektive der Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teilzunehmen.

Die Untersuchungen verdeutlichen die Wichtigkeit und Notwendigkeit eines hohen Qualifikationsniveaus von Inhaberinnen und Mittätigen mit Entgelt vor allem im Bereich der Dienstleistungen. In Branchen, die hochwertige Dienstleistungen zur Verfügung stellen, z.B. im Gesundheitsbereich, scheint es notwendig, dass nicht nur die Inhaberin, sondern auch die mithelfende Ehefrau über eine adäquate berufliche Qualifikation verfügt. In diesen eher kleinen Betrieben, in denen oftmals der Spielraum für die Einstellung zusätzlicher Arbeitnehmer fehlt, kommen sowohl auf die Inhaberin als auch auf die mittätigen Frauen vielfältige und anspruchsvolle Tätigkeitsfelder zu. Dass dieses hohe Ausbildungsniveau durchaus notwendig für den Betriebserfolg sein kann, wird durch eine Analyse des Verdienstes von Mittätigen und

Arbeitnehmerinnen bekräftigt. Mittätige Frauen mit Entgelt verdienen eher mehr als Arbeitnehmerinnen, was ein Indiz dafür sein könnte, dass mittätige Frauen, für die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten, nicht überqualifiziert sind. Für diesen Umstand spricht auch, dass die mittätigen Frauen die Umsetzbarkeit ihrer Qualifikation innerhalb der Firma positiv einschätzen (vgl. Abbildung 19, Abschnitt 2.2). Allerdings, so dass Ergebnis der Verdienstanalyse, unterliegen die Entgelte der mittätigen Frauen einem höheren Risiko, als die der Arbeitnehmerinnen. Somit könnten die höheren Verdienste der Mittätigen auch als Prämie für das unternehmerische Risiko betrachtet werden, dass diese Erwerbsgruppe zum Teil mitzutragen hat. Diese Überwälzung findet allerdings nicht im Bereich der sozialen Sicherung statt. Mittätige mit Entgelt sind nicht nur eher rentenversichert als Inhaberinnen, sondern auch häufiger als Arbeitnehmerinnen.

Neben dem Ausbildungsniveau verdeutlicht auch das Weiterbildungsverhalten die Wichtigkeit der Akkumulation von Humankapital durch die Inhaberin *und* die mittätigen Frauen. Die hohe Wahrscheinlichkeit der Partizipation an Weiterbildung unter den Inhaberinnen und Mittätigen mit Entgelt unterstreicht die Notwendigkeit der Anpassung an neue Entwicklungen, insbesondere im Bereich neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, aber auch in anderen Bereichen wie Buchhaltung und Rechnungswesen. In KMU liegt der Druck der Anpassung des firmeneigenen Humankapitals an diese Entwicklungen meist auf den Schultern der Inhaberin oder der mittätigen Ehefrau, da wie oben erwähnt, ausreichend vorqualifiziertes Personal in diesen relativ kleinen Betrieben nicht zur Verfügung steht. Die hohe Weiterbildungswahrscheinlichkeit der mittätigen Frauen im Vergleich zu den Arbeitnehmerinnen ist auch ein Hinweis auf die hohe Flexibilität, die dieser Erwerbsgruppe abverlangt wird. Dies korrespondiert mit der eingangs formulierten Hypothese, dass mittätige Frauen, ähnlich der Inhaberin, vielfältige und verantwortungsvolle Tätigkeitsfelder innerhalb der Unternehmung ausfüllen müssen.

Die Analyse hat ferner gezeigt, dass Inhaberinnen und Mittätige mit Entgelt ihre Weiterbildungsaktivitäten auf einen anderen Zeitpunkt im Erwerbsleben verlagern. Inhaberinnen und Mittätige mit Entgelt, die weitestgehend selbst über Zeitpunkt und Art der Weiterbildung entscheiden können, steigern ihre Weiterbildungsanstrengungen in den ersten Jahren des Erwerbslebens kontinuierlich, während Arbeitnehmerinnen sich mit zunehmender Erwerbsdauer immer seltener weiterbilden.

Schließlich deuten die multivariaten Analysen des Status im Unternehmen darauf hin, dass mittätige Frauen ohne Entgelt nicht notwendigerweise in diesem Status verbleiben, sondern

mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer in den Status *Mittätig mit Entgelt* wechseln. Demzufolge ist die *Mittätigkeit ohne Entgelt* unter Umständen eine temporäre Beschäftigungsform, die vor allem in der Aufbauphase des Unternehmens ökonomisch sinnvoll ist, da zum einen bezahlte Arbeitskräfte in der Gründungsphase zu teuer sind und zum andern unentgeltliche Arbeit sehr flexibel einsetzbar ist.

## 5 FAZIT UND HANDLUNGSOPTIONEN

Die Ergebnisse der Auswertung der Primärbefragung der Frauen in KMU in Baden-Württemberg, des Vergleichs dieser Frauen mit regulären Arbeitnehmerinnen und der multivariaten Analysen können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- (1) Generell konzentriert sich die Mitarbeit der Frauen in KMU vorwiegend in relativ jungen und tendenziell sehr kleinen Unternehmen: 60% der befragten Frauen sind in Unternehmen mit bis zu 5 Mitarbeitern tätig und etwa 50% der Frauen arbeiten in Unternehmen, die bis zu 10 Jahre alt sind. Im Bereich Handwerk ist das Verhältnis der Anteile Allein-/Mitinhaberin versus Mittätig/Arbeitnehmerin besonders stark von mittätigen Frauen geprägt. 80% aller befragten Frauen im Bereich Handwerk sind mittätig, lediglich 20% sind Mit- oder Alleininhaberin. In den anderen Bereichen (Industrie/Handel und Freie Berufe) ist dieses Verhältnis ausgewogener.
- (2) Mit Hilfe der Auswertung der Primärbefragung "Frauen in KMU" konnten erhebliche Unterschiede zwischen Allein- und Mitinhaberrinnen einerseits, sowie Mittätigen mit Entgelt und (mittätigen) Arbeitnehmerinnen und Mittätigen ohne Entgelt aufgezeigt werden. Die Unterschiede betreffen sowohl individuelle Merkmale der Frauen wie auch Merkmale der Haushalte und der Firma. Abgesehen von den Unterschieden zwischen Mittätigen mit Entgelt/Arbeitnehmerinnen und Mit-/Alleininhaberrinnen scheinen die Mittätigen ohne Entgelt eine besondere Gruppe darzustellen - was insbesondere in den Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses zum Ausdruck kommt. Sie arbeiten überproportional unregelmäßig und mit durchschnittlich etwa 17 Wochenstunden relativ wenig, verglichen mit den anderen Gruppen. Außerdem ist ihr Tätigkeitsbereich häufig eng begrenzt und sie sind fast immer ohne vertragliche Basis im Unternehmen tätig. Sie arbeiten darüber hinaus überproportional häufig in jüngeren und kleinen Firmen, die unterdurchschnittlich ausbilden und gehen häufig einer zweiten Erwerbstätigkeit nach. Diese Beobachtungen lassen vermuten, dass Mittätigkeit ohne Entgelt als für den Unternehmenserfolg notwendige, flexible Ressource besonders in der Anfangsphase des Unternehmens zu betrachten ist. Eine multivariate Analyse des Status im Unternehmen unterstützt diese Vermutung, da mittätige Frauen ohne Entgelt nicht notwendigerweise in diesem Status verbleiben, sondern mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer in den Status *Mittätig mit Entgelt* oder (mit etwas geringerer Wahrscheinlichkeit) *Mitinhaberin* wechseln.

Weitere Unterschiede ergeben sich hinsichtlich der sozialen Sicherung: Abgesehen von dem wenig überraschend hohen Anteil von Inhaberinnen ohne Altersvorsorge zeigte sich, dass 25% der mittätigen Frauen ohne Entgelt nicht rentenversichert sind.

- (3) Die im weiteren durchgeführten Vergleiche der Frauen in KMU mit regulären Arbeitnehmerinnen und die multivariaten Analysen ausgewählter Zielvariablen gehen über das von bisherigen Studien Geleistete hinaus. Insbesondere die multivariaten Analysen erweitern den bisher gesteckten Rahmen der Forschung auf diesem Gebiet wesentlich. Die Ergebnisse decken Details auf, die bisher noch nicht in dieser Intensität erforscht werden konnten (beispielsweise die unterschiedlichen Weiterbildungsaktivitäten von Frauen in KMU und regulären Arbeitnehmerinnen im Verlauf des Erwerbslebens) und bestätigen damit die Notwendigkeit eines solchen Vorgehens. So zeigt sich beispielsweise deutlich, dass mittätige Frauen mit Entgelt verglichen mit Arbeitnehmerinnen zwar ein etwas höheres Einkommen beziehen, dieses allerdings mit einer größeren Unsicherheit behaftet ist, d.h. die Frauen bezogen auf ihren Bruttolohn das unternehmerische Risiko mit tragen. Andererseits zeigen sie sich im Hinblick auf die Altersvorsorge als besser gestellt als reguläre Arbeitnehmerinnen, woraus wiederum zu schließen ist, dass hier keine (umfangreiche) Überwälzung des unternehmerischen Risikos stattfindet: Mittätige mit Entgelt sind nur in relativ geringem Umfang, etwa 7%, nicht rentenversichert.

Auch im Hinblick auf Bildung und Weiterbildung schneiden die Frauen in KMU im Vergleich mit regulären Arbeitnehmerinnen gut ab: Inhaberinnen und mittätige Frauen mit Entgelt sind im Durchschnitt besser ausgebildet als Arbeitnehmerinnen und nehmen auch häufiger an Weiterbildung teil. Andererseits gibt es überraschende qualitative Unterschiede des Weiterbildungsverhaltens von Arbeitnehmerinnen und Frauen in KMU, was beispielsweise in unterschiedlichen Kursdauern zum Ausdruck kommt.

Das höhere Bildungsniveau der mittätigen Frauen in KMU, insbesondere im Dienstleistungsbereich und die hohe Weiterbildungswahrscheinlichkeit der mittätigen Frauen im Vergleich zu den Arbeitnehmerinnen (als Hinweis auf die hohe Flexibilität, die dieser Erwerbsgruppe abverlangt wird) sprechen unter anderem dafür, dass die mittätigen Frauen den Selbständigen (im engeren Sinne) in ihren Charakteristika sehr ähnlich sind und sich von regulären Arbeitnehmerinnen deutlich unterscheiden. Dass ein hohes Ausbildungsniveau durchaus notwendig für den Betriebserfolg sein kann, wird durch eine multivariate Analyse des Verdienstes von Mittätigen und Arbeitnehmerinnen bekräftigt. Mittätige Frauen mit Entgelt verdienen, wie oben erwähnt, eher mehr als Arbeitnehmerinnen,

was ein Indiz dafür sein kann, dass mittätige Frauen für die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten nicht überqualifiziert sind.

Die multivariaten Auswertungen zur Alterssicherung zeigen, dass Inhaberinnen am häufigsten nicht rentenversichert sind. Ein ähnliches Ausmaß fehlender Altersvorsorge ist für die Mittätigen ohne Entgelt zu konstatieren. Erstaunlich gut, d.h. häufiger als reguläre Arbeitnehmerinnen, sind Mittätige mit Entgelt rentenversichert. Angesichts der Tatsache, dass mittätige Frauen ohne Entgelt eine gute Chance haben, mit zunehmender Betriebszugehörigkeit (bzw. ökonomischer Etablierung des Unternehmens) in den Status der mittätigen Frau mit Entgelt überzuwechseln, dürfte ihre vergleichsweise schlechte Altersvorsorge ein temporäres Problem sein.

Die Ergebnisse des Vergleichs und der multivariaten Analysen sind für die mittätigen Frauen mit Entgelt insgesamt als positiv zu bewerten. Mittätige Frauen, die gegen Entgelt in der Firma ihres Ehe- oder Lebenspartners beschäftigt sind, schneiden gegenüber Arbeitnehmerinnen in regulären Beschäftigungsverhältnissen bezüglich Bildung, Weiterbildungspartizipation und Einkommen gut ab. Sie haben ein höheres durchschnittliches Bildungsniveau, nehmen (bei vorhandenen qualitativen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten) häufiger an Weiterbildung teil und erzielen ein mindestens gleich hohes durchschnittliches Einkommen. Sie ähneln in ihren Charakteristika zum Teil den Selbständigen insgesamt. So kommt in der höheren Unsicherheit ihres Einkommens zum Ausdruck, dass sie durchaus das unternehmerische Risiko (einer schwankenden Ertragslage der Firma) mit tragen. Andererseits sind sie im Vergleich mit Arbeitnehmerinnen zu einem größeren Anteil rentenversichert, d. h. in puncto Altersvorsorge wird das unternehmerische Risiko nicht auf sie abgewälzt. Hinsichtlich der materiellen Absicherung bei Trennung vom Partner oder Tod desselben, können die Ergebnisse nicht mit der Absicherung der durchschnittlichen Arbeitnehmerin verglichen werden, da zu diesem Themenbereich keine Vergleichsdaten vorliegen. Ob die Ergebnisse zur materiellen Absicherung im Trennungsfall ein Defizit der mittätigen Frauen mit Entgelt im Vergleich zum weiblichen Bevölkerungsdurchschnitt darstellen, ist deshalb nicht klar. Angesichts eines Anteils von knapp 30% der Mittätigen mit und ohne Entgelt, die angeben, im Trennungsfall nicht materiell abgesichert zu sein, scheint hier zumindest eine allgemeine Schärfung des Problem- bzw. Risikobewusstseins dieser Frauen durch möglichst umfassende Beratung und Information angemessen.

Inhaberinnen zeichnen sich im Vergleich mit Arbeitnehmerinnen ebenfalls durch ein höheres Bildungsniveau, eine höhere Weiterbildungspartizipation und ein viel höheres und gleichzei-

tig stärkerer Unsicherheit unterliegendes Einkommen aus. Diese Tatsachen sind auch aus bisherigen Studien über Selbständige bekannt. Außerdem stellt sich die Frage der Altersvorsorge für Inhaber(innen) nicht in der gleichen Dringlichkeit wie für mittätige Frauen mit und ohne Entgelt, bzw. Arbeitnehmerinnen, da erstere zumindest in Form ihres eigenen Betriebsvermögens über gewisse Sicherheiten verfügen.

Eine mittelstandsorientierte Sozialpolitik zielt darauf ab, "Angehörige des selbständigen Mittelstandes vor einer absoluten oder relativen Verschlechterung ihrer Lebenslage zu schützen" (Lampert 1998: 361). Allerdings gibt es keine einheitlichen gesetzlichen Regelungen (weder auf Bundes- noch auf Landesebene) für die Selbständigen (vgl. ebd.). Mitarbeitende Frauen, die finanziell nicht am Unternehmen beteiligt sind und somit nicht zu den Selbständigen im engeren Sinne zählen, sind nach der oben genannten Definition einer mittelstandsorientierten Sozialpolitik auch nicht explizit als Zielgruppe derselben gegeben.

Die Auswertungen der Daten der Mittätigen ohne Entgelt lassen allerdings aufgrund der Häufung bestimmter Merkmale der Tätigkeit und der Unternehmen, in denen sie beschäftigt sind, den Schluss zu, dass diese Frauen eine notwendige, flexible und vor allem kostengünstige "Ressource" während der Gründungs- und Aufbauphase des Unternehmens sind. Brüderl et al. (1996: 136) betonen ausdrücklich die Wichtigkeit der sozialen Kontakte und sozialen Beziehungen der Selbständigen für die Überlebenschancen ihrer Firmen. Ihre Berechnungen ergeben eine um 8 %-Punkte höhere Überlebenschance des Unternehmens im Falle der unentgeltlichen Mitarbeit eines Ehe- oder Lebenspartners.

Die Tatsache, dass viele der unentgeltlich mittätigen Frauen einer zweiten Erwerbstätigkeit nachgehen und die große Wahrscheinlichkeit, dass sie mit zunehmender Beschäftigungsdauer in der Firma ihres Ehemannes oder Partners vom Status "Mittätig ohne Entgelt" in den Status "Mittätig mit Entgelt" wechseln, deutet des Weiteren darauf hin, dass sie gewissermaßen in die Firma "hinein wachsen" und sich ihre sozio-ökonomische Lage dem Gedeihen des Unternehmens entsprechend verbessert. Übrigens gilt auch für die Inhaber neu gegründeter Unternehmen, dass sie einem besonders hohem Einkommensrisiko unterliegen und oftmals (noch) keine Altersvorsorge betreiben. Es ist deshalb naheliegend zu vermuten, dass beide Ehepartner das Risiko der Selbständigkeit gemeinsam tragen. Im Trennungsfall wird die ohne Entgelt (und möglicherweise nicht sozialversicherte) mittätige Frau im Vergleich zum Inhaber der Firma vermutlich stärkere finanzielle Einbußen auch im Alter in Kauf nehmen müssen, da der Inhaber stärker in der Lage ist, Vermögen zu bilden. Insofern trägt sie ein höheres Risiko als der (nicht sozialversicherte) Inhaber der Firma.

Eine geeignete Handlungsoption besteht aus den genannten Gründen deshalb in einer umfassenden Information der mittätigen Frauen - besonders der mittätigen Frauen ohne Entgelt - über Kosten und Nutzen von Maßnahmen der Altersvorsorge sowie über die Risiken, die mit einer mangelnden sozialen Absicherung (Altersvorsorge und Absicherung bei Trennung des Partners oder Tod desselben) verbunden sind. Im Hinblick auf eine obligatorische Beteiligung der Selbständigen an einem System der Altersvorsorge, kommt der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1996: Ziffer 400) zu folgender Einschätzung: "Auf die obligatorische Beteiligung an einem System der Altersvorsorge kann gewiß nicht ganz verzichtet werden; dies ist deswegen erforderlich, weil andernfalls diejenigen, die nicht aus eigener Initiative vorsorgen, später durch Sozialhilfe unterstützt werden müßten. [...] In ihrer Mehrheit sind die Selbständigen nicht so vermögend, daß von daher ihre Altersvorsorge von vornherein als gesichert angesehen werden könnte. Für die Einbeziehung der Selbständigen in die Versicherungspflicht muß eine geeignete Form gefunden werden; dabei sollte eine Freistellung in begründeten Fällen möglich sein." Die obligatorische Altersvorsorge sollte nach Ansicht des Sachverständigenrates das Niveau der Sozialhilfe knapp übersteigen (ebd.).

Eine generelle Versicherungspflicht für Selbständige *und* mittätige Ehefrauen als sozialpolitische Handlungsalternative, könnte demgegenüber allerdings auch mit negativen Anreizwirkung im Hinblick auf Neugründungen verbunden sein. Inwiefern allerdings die Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme Einfluss auf die Gründungsaktivität ausüben könnte und in welchem Umfang eine verringerte Gründungsaktivität durch Einsparungen bei der Sozialhilfe "aufgewogen" werden kann, wurde (zumindest) für Deutschland noch nicht untersucht. Diese Frage kann im Rahmen dieser Studie deshalb nicht beantwortet werden und bleibt somit Gegenstand weiterer Forschung.

## 6 LITERATURVERZEICHNIS

- Ballarini, K. / Keese, D. (1995) Die Struktur kleiner Unternehmen in Baden-Württemberg. Heidelberg: Physika.
- Brüderl, J. / Preisendörfer, P. / Ziegler, R. (1996) Der Erfolg neu gegründeter Betriebe. Eine empirische Studie zu den Chancen und Risiken von Unternehmensgründungen. Berlin: Duncker & Humblot.
- Europäische Kommission (1998) Mitarbeitende Ehegattinnen/-gatten der Selbständigen. Bericht über die beiden von der Europäischen Kommission am 7. Februar und am 23./24. Juni 1997 in Brüssel durchgeführten Rundtischgespräche. Luxembourg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Kerkhoff, E. (1991) Abschlußbericht zum Forschungsvorhaben „Die Rolle der Frau im mittelständischen Unternehmen“. Köln: ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.
- Lampert, H. (1998) Lehrbuch der Sozialpolitik. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Pfeiffer, F., 1994, Selbständige und abhängige Erwerbstätigkeit. Arbeitsmarkt- und industrieökonomische Perspektiven, Frankfurt a. M., Campus.
- Pfeiffer, F. / Reize, F. (1999), Arbeitslosigkeit, Selbständigkeit und Existenzgründungen, in: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.): *Aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und Auswirkungen auf das Handwerk*. Duderstadt.
- Pfeiffer, F. / Reize, F. (2000), Formelle und informelle berufliche Weiterbildung und Verdienst bei Arbeitnehmern und Selbständigen“. In: R. von Weizsäcker (Hg.): *Bildung und Beschäftigung*, Berlin, Duncker und Humblot (erscheint demnächst).
- Reize, F. / Wunderlich, G. (2000), Zur Position und Bedeutung der Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Zwischenbericht April 2000, ZEW, Mannheim.
- Rudolph, A. (2000) Wirtschaftsfaktor mitarbeitende Partnerinnen. Essen: RWI, Schriften und Materialien zu Handwerk und Mittelstand, Heft 3.
- Rühl, G. / Hantsch, G. / Heinen, E. / Schneider, A. / Schulte, A. (1991) Unternehmerfrauen im Handwerk: Eine Untersuchung über Aufgabe und Wirkungsweise der Arbeitskreise „Unternehmerfrauen im Handwerk“. Karlsruhe: Engelhardt & Bauer.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1996) Jahresgutachten 1996/97, Fünftes Kapitel: Reform der sozialen Sicherung.
- Schlemper-Kubista, A. / Wollrab, H. (1980) Die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Bedeutung der selbständigen Unternehmerinnen und mitarbeitenden Unternehmerfrauen. Göttingen: Otto Schwarz & Co.
- Schubert, J. (1990) Unternehmerinnen im Handwerk. Düsseldorf: Handwerkskammer Düsseldorf, Information / Dokumentation 5 / 90.
- Schuttenbach, L. von / Ballarini, K. / Ihm, A. / Keese, D. (1996) Die Rolle der mittätigen Unternehmerfrauen in der mittelständischen Wirtschaft. Eine empirische Untersuchung in Baden-Württemberg. Heidelberg: Physika.
- Wunderlich, G. (2000), Zur Position und Bedeutung der Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Zwischenbericht Februar 2000, ZEW, Mannheim.

## 7 ANHANG: FRAGEBOGEN "PRIMÄRERHEBUNG FRAUEN IN KMU"

1. In welchem Wirtschaftszweig bzw. in welcher Branche ist Ihr Unternehmen überwiegend tätig?

\_\_\_\_\_ 

2. Welche Rechtsform hat das Unternehmen?

- Einzelunternehmung (Einzelfirma, Einzelkaufmann/frau, freier Beruf)  
 GmbH  
 Personengesellschaft (KG, OHG, GbR)  
 Sonstige Rechtsform, und zwar \_\_\_\_\_ 

3. In welchem Jahr wurde das Unternehmen von Ihnen oder Ihrem Partner gegründet bzw. übernommen?

Gründungsjahr \_\_\_\_\_       Übernahmejahr 19\_\_\_\_   
 von mir       von meinem Partner       von mir und meinem Partner

4. Wie viele Personen sind im Unternehmen derzeit beschäftigt (einschließlich der im Unternehmen mithelfenden Familienangehörigen und der tätigen Inhaber)?

	gesamt	davon weiblich	davon männlich
In einer Vollzeitbeschäftigung (35 Std. und mehr)	_____ 	_____ 	_____ 
In einer Teilzeitbeschäftigung (weniger als 35 Std.)	_____ 	_____ 	_____ 
In Ausbildung	_____ 	_____ 	_____ 

5. In welchem Jahr sind Sie geboren?

Geburtsjahr: \_\_\_\_\_ 

6. Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie?

Jetzt : \_\_\_\_\_       Bei Geburt: \_\_\_\_\_ 

7. Wie ist Ihr Familienstand?

- Verheiratet, mit Ehepartner zusammenlebend      → **Bitte sofort weiter mit Frage 8**  
 Verheiratet, dauernd getrennt lebend      } /  Derzeit mit festem Lebenspartner  
 Ledig, geschieden, verwitwet      } \  Derzeit ohne festen Lebenspartner

8. Was trifft auf Ihren Ehe- bzw. Lebenspartner zu? (Bitte kreuzen Sie in beiden Zeilen an)

	Ehepartner	Lebenspartner
Am Unternehmen beteiligt (Inhaber oder Mitinhaber)	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Im Unternehmen tätig	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>

9. Seit welchem Jahr arbeiten Sie im Unternehmen?

Jahr \_\_\_\_\_ 

**10. Sind Sie derzeit...? (Mehrfachnennungen möglich)**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Alleininhaberin,  | seit wann? Jahr _____  |
| <input type="checkbox"/> Mitinhaberin,   | seit wann? Jahr _____  |
| <input type="checkbox"/> Mithelfende Familienangehörige ohne Entgelt             | seit wann? Jahr _____  |
| <input type="checkbox"/> Mittätige Familienangehörige oder Partnerin mit Entgelt | seit wann? Jahr _____  |
| <input type="checkbox"/> im Arbeitnehmerverhältnis im Unternehmen                | seit wann? Jahr _____  |

**11. Haben Sie im Unternehmen Handlungsvollmacht oder Prokura?**

- Ja, ich habe Handlungsvollmacht                       Ja, ich habe Prokura  
 Nein, ich habe weder Handlungsvollmacht noch Prokura

**12. In welcher Form sind Sie derzeit im Unternehmen beschäftigt?**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> regelmäßig,                    | <input type="checkbox"/> unregelmäßig oder saisonal,    |
| <input type="checkbox"/> mit Arbeitsvertrag in Vollzeit | <input type="checkbox"/> mit Arbeitsvertrag in Vollzeit |
| <input type="checkbox"/> mit Arbeitsvertrag in Teilzeit | <input type="checkbox"/> mit Arbeitsvertrag in Teilzeit |
| <input type="checkbox"/> ohne vertragliche Regelung     | <input type="checkbox"/> ohne vertragliche Regelung     |

**13. Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? (Bitte machen Sie in jeder Zeile ein Kreuz)**

Ich arbeite im und für das Unternehmen...	trifft überhaupt nicht zu	trifft voll und ganz zu
weil ich mich durch meine Arbeit selbst entfalten kann.....		① — ② — ③ — ④ — ⑤
weil ich mich beruflich auf dem laufenden halten kann.....		① — ② — ③ — ④ — ⑤
weil ich im Unternehmen Anerkennung finde.....		① — ② — ③ — ④ — ⑤
weil mich meine Tätigkeit als Hausfrau nicht ausfüllt.....		① — ② — ③ — ④ — ⑤
weil ich mit meinem Ehe-/Lebenspartner zusammen sein kann.....		① — ② — ③ — ④ — ⑤
weil ich durch mein Einkommen größere finanzielle Möglichkeiten habe.....		① — ② — ③ — ④ — ⑤
weil es der Tradition unserer Familie entspricht.....		① — ② — ③ — ④ — ⑤
weil es von mir erwartet wird.....		① — ② — ③ — ④ — ⑤
weil es für das Fortbestehen des Unternehmens notwendig ist.....		① — ② — ③ — ④ — ⑤
weil ich meinen/unseren Lebensunterhalt (mit) bestreiten muß.....		① — ② — ③ — ④ — ⑤
Sonstiges: _____ 		

**14. In welchen Tätigkeitsbereichen im Unternehmen arbeiten Sie und wo liegt der Schwerpunkt? (Mehrfachnennungen möglich)**

- |  |                    |                          |
|--|--------------------|--------------------------|
|  | <b>Schwerpunkt</b> |                          |
| <input type="checkbox"/> in der primären Leistungserstellung (Beispiel Bäckerei: Herstellung der Backwaren)      |                    | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> in der Unterstützung der Leistungserstellung (Beispiel Bäckerei: Verkauf der Backwaren) |                    | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> in der Verwaltung und Organisation (Beispiel Bäckerei: Buchhaltung)                     |                    | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> in sonstiger Dienstleistung für den eigenen Betrieb (Beispiel Bäckerei: Reinigung)      |                    | <input type="checkbox"/> |

**15. Wie sieht Ihr normaler Alltag aus? Wie viele Stunden pro Tag entfallen bei Ihnen an einem durchschnittlichen Werktag, an einem typischen Samstag und an einem typischen Sonntag auf die folgenden Tätigkeiten? (Bitte nur ganze Stunden angeben. Falls nicht zutreffend bitte 0 eintragen)**

	Werktag Stunden	Samstag Stunden	Sonntag Stunden
Tätigkeit im bzw. für das Unternehmen	_____ 	_____ 	_____ 
Zweite Erwerbstätigkeit in einem anderen Unternehmen	_____ 	_____ 	_____ 
Hausarbeit und Besorgungen	_____ 	_____ 	_____ 
Hobbies und Freizeitbeschäftigungen	_____ 	_____ 	_____ 
Kinderbetreuung	_____ 	_____ 	_____ 

**16. Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt? (Bitte zählen Sie sich selbst mit)**

Personen gesamt \_\_\_\_\_ 

Davon sind Kinder im Alter bis zu 6 Jahren: \_\_\_\_\_ 

Kinder im Alter von 6 bis 18 Jahren: \_\_\_\_\_ 

Pflegebedürftige Familienmitglieder: \_\_\_\_\_ 

Davon arbeiten im Unternehmen \_\_\_\_\_  Personen

**17. Wie hoch ist Ihr Bruttoverdienst vor Abzug der Steuern und Sozialversicherung in einem typischen Monat aus Ihrer Tätigkeit in diesem Unternehmen (einschließlich Gewinnentnahme bei Allein-/Mitinhaberinnen)?**

DM: \_\_\_\_\_ 

**18. Wie viel müßte das Unternehmen Ihrer Meinung nach monatlich einer Fremdkraft als Bruttoverdienst bezahlen, die Ihre Tätigkeit im Unternehmen ausübt?**

DM: \_\_\_\_\_   weiß nicht

**19. Sind Sie krankenversichert?**

Ja  Nein  weiß nicht

**20. In welcher Form sind Sie rentenversichert? Sind Sie persönlich...?**

in einer gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert  weiß nicht

in einer gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig versichert

in einer privaten Rentenversicherung

nicht rentenversichert

**21. Sind Sie im Falle der Trennung von Ihrem Ehe-/Lebenspartner materiell abgesichert?**

trifft nicht zu, da kein Ehe-/Lebenspartner vorhanden → **Weiter mit Frage 24**

Nein  weiß nicht

Ja, (Mehrfachnennungen möglich)

durch eine vertragliche Regelung

durch eigenes Vermögen bzw. Einkommen

Sonstiges: \_\_\_\_\_ 

**22. Wie sind Sie im Falle des Todes Ihres Ehe-/Lebenspartners abgesichert?** (Mehrfachnennungen möglich)

- durch eine Witwenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung  weiß nicht  
 durch eine private Versicherung  
 durch eigenes Vermögen bzw. Einkommen  
 durch Betriebsvermögen  
 durch Erbschaft  
 durch meine Familie  
 Sonstiges: \_\_\_\_\_

**23. Hätten Sie im Falle des Todes Ihres Partners den Wunsch, das Unternehmen weiter zu führen?**

- Ja  Nein, aus (Mehrfachnennungen möglich)  
 erbrechtlichen Gründen  fachlichen Gründen  sonstigen Gründen: \_\_\_\_\_

**24. Wie läßt sich Ihre berufliche Qualifikation für die im Unternehmen ausgeübte Tätigkeit umsetzen?**

überhaupt nicht ① — ② — ③ — ④ — ⑤ voll und ganz

**25. Welchen höchsten beruflichen Ausbildungs- oder Hochschul-/Fachhochschulabschluß haben Sie?**

- ungelernt  
 Anlernausbildung oder berufliches Praktikum  
 Abschluß einer Lehrausbildung oder gleichwertiger Berufsfachschulabschluß  
 Meister-/Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluß  
 Abschluß der Fachschule in der ehemaligen DDR  
 Fachhochschulabschluß (auch Ingenieurschulabschluß)  
 Hochschulabschluß

**26. Haben Sie seit Oktober 1998 an beruflicher Fortbildung oder Umschulung teilgenommen?**

- Nein → **Bitte weiter mit Frage 27**  
 Ja, und zwar: \_\_\_\_\_  
Die Maßnahme dauerte \_\_\_\_\_ Stunden/Woche über insgesamt \_\_\_\_\_ Wochen verteilt.  
Von wem wurde diese Maßnahme finanziert?  
 von mir  vom Unternehmen  von anderer Seite → **Bitte weiter mit Frage 28**

**27. Aus welchen Gründen nahmen Sie an keiner beruflichen Fortbildung oder Umschulung teil?** (Mehrfachnennungen möglich)

- Geschäftliche Gründe  Familiäre Gründe  fehlende Kinderbetreuung  
 Finanzielle Gründe  kein Bedarf  Sonstige Gründe: \_\_\_\_\_

**28. Sind Sie politisch oder verbandspolitisch aktiv?**

- Ja, und zwar \_\_\_\_\_  
 Nein, aus folgenden Gründen  
 Geschäftliche Gründe  Familiäre Gründe  Finanzielle Gründe  kein Interesse  
 Sonstige Gründe: \_\_\_\_\_

Anmerkung: Dieser Fragebogen diente als Grundlage der telefonischen Umfrage und wurde für diese leicht abgeändert. Dadurch ergaben sich jedoch keinerlei inhaltliche Veränderungen.