

Typsache? Von wegen!

Denn Frauen können Handwerk. Leider sieht die Realität auf dem Arbeitsmarkt, zumindest noch, ganz anders aus. Dabei sind Frauen ein bedeutender Faktor im Kampf gegen den Fachkräftemangel.

Wieso sieht man sie dann so selten auf dem Bau? Tatjana Lanvermann, Bundesvorsitzende des Bundesverbandes UnternehmerFrauen im Handwerk (UFH), über Gründe, Klischees und gute Teams

„Starke Mädchen,
starke Frauen,
starkes Handwerk“

Tatjana Lanvermann, Geschäftsführerin



Foto: Cuenther Schwering

Gleichberechtigung, Feminismus, Gendern, Pay-Gap – zugegeben, diese Themen hängen uns manchmal zum Halse raus. Nicht, weil sie unwichtig sind. Einfach, weil sie so omnipräsent sind. Doch was die meisten von Ihnen längst als Selbstverständlichkeit betrachten, ist immer noch nicht so ganz in unserer Gesellschaft angekommen. Gerade im Handwerk lohne sich der Blick auf die Frauen, erklärt Tatjana Lanvermann, Bundesvorsitzende des Bundesverbandes UnternehmerFrauen im Handwerk (UFH). Denn es gebe einen triftigen Grund, das Handwerk gleichberechtigter, ergo weiblicher, zu machen: Der Fachkräftemangel spitzt sich immer weiter zu! Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache. Ende 2022 erreichte der Personalbedarf insgesamt in Deutschland mit rund zwei Millionen offenen Stellen ein neues Hoch, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kürzlich ermittelte. Und die Wirtschaft, vor allem das Handwerk, leidet zunehmend.



Tatjana Lanvermann

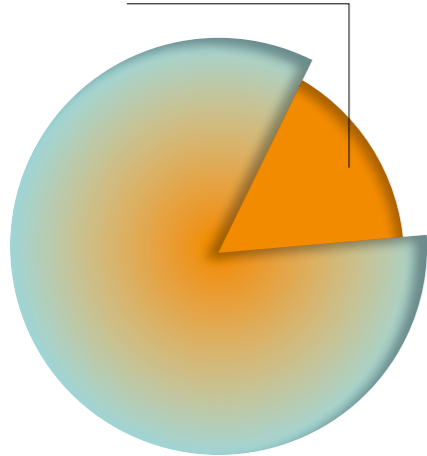
Die 54-Jährige ist Betriebswirtin des Handwerks, führt mit ihrem Mann die Ludwig Lanvermann GmbH & Co. KG, einen Sanitärbetrieb mit 50 Mitarbeiter/-innen, und ist seit 2021 Bundesvorsitzende der UnternehmerFrauen im Handwerk (UFH). Die Westfälin hat es sich zur Aufgabe gemacht, Frauen fürs Handwerk zu begeistern und sie zu unterstützen.
→ ufh-bv.de

Laut Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) haben mittlerweile 83 Prozent der Unternehmen Probleme, Stellen zu besetzen. Das ist eine Menge. Zum deutschen Handwerk gehören insgesamt eine Million Betriebe mit fast 5,6 Millionen Selbstständigen und Beschäftigten sowie 360.000 Auszubildenden. Und schon heute fehlen 250.000 Handwerker/-innen, 19.000 Ausbildungsstellen blieben unbesetzt. Viele davon im Ausbaugewerbe. Spätestens bei der Betrachtung dieser Zahlen werde offensichtlich, so die Expertin, dass Frauen im Handwerk zukünftig eine größere Rolle spielen werden, ja, sogar müssen.

Ade Klischees – hallo Nachwuchs

Das Handwerk gilt bis dato als typischer Männerberuf. Und dieser Stempel ist ein nicht unerheblicher Grund für fehlende Auszubildende – neben den vielen jungen Leuten, die heutzutage eine akademische Laufbahn wählen. Holger Schwannecke, Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH), findet klare >

16,6%



So hoch war 2022 der Frauenanteil unter den Auszubildenden im Handwerk

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)



„In meinem ersten Betrieb hat mich ein Kollege mit anzüglichen Sprüchen belästigt – den Chef hat das nicht interessiert. Jetzt bin ich wieder die einzige Frau auf der Baustelle. In diesem Team gehen wir sehr respektvoll miteinander um und lernen voneinander.“

Aliyah Killibas, 18, Auszubildende, Malergeschäft Rinderspacher GmbH



„Gerade junge Frauen haben es manchmal noch schwer in der Branche. Sie müssen sich ganz schön beweisen. Das hat aber auch etwas Gutes: Es weckt offenbar den Ehrgeiz der angehenden Malerinnen und fordert ihre Kreativität heraus. Mit dem Resultat, dass sie sehr häufig mit Bestnoten abschneiden.“

Monika Schaumburg, 65, Geschäftsführerin, Malerbetrieb Schaumburg GmbH

„Handwerkerinnen kämpfen gegen veraltete Klischees, dabei gehört ihnen als Chefinnen im Handwerk die Zukunft.“

Holger Schwannecke, ZDH-Generalsekretär

Worte: „Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind immer noch geschlechterspezifisch aufgeteilt. Das ist leider so, gerade auch im Handwerk.“ Fachkräftemangel kommt nämlich besonders häufig in Branchen vor, die mit Geschlechterklischees behaftet sind. Vor allem in denen, die als typisch männlich gelten – dazu zählt das Malerhandwerk. „Dabei sind Frauen ein beträchtlicher Teil der Lösung für den herrschenden Fachkräftemangel“, ist sich Tatjana Lanvermann sicher. Denn es gibt sie längst, die zupackenden, qualifizierten Handwerkerinnen. Ihre Anzahl steigt kontinuierlich, wenn auch nur langsam. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt zumindest eine positive Tendenz: Zwischen 2005 und 2019 wuchs laut ZDH die Zahl der weiblichen Auszu-

bildenden im Malerberuf um acht Prozent. Immerhin, könnte man meinen. Aber realistisch betrachtet ist das noch ein Tropfen auf den heißen Stein – nur ein Sechstel der Auszubildenden im Malerhandwerk ist derzeit weiblich. Trotzdem sieht Tatjana Lanvermann die Zukunft positiv: „Das Handwerk ist vorbereitet auf die Frauen. Wichtig ist, dass wir endlich von diesem Exotenstatus runterkommen. Ich hoffe, dass es in nicht allzu ferner Zukunft nichts Besonderes mehr sein wird, wenn eine Frau in einem Handwerksberuf arbeitet.“

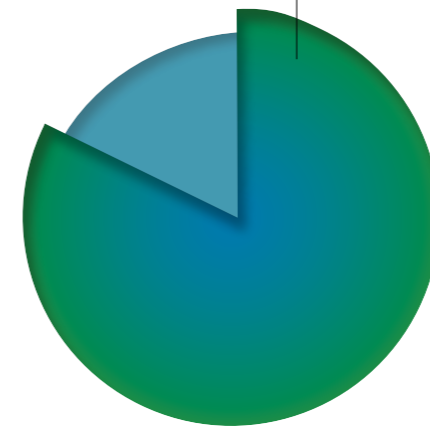
Veraltete Vorurteile

Das wird ein wenig dauern. Egal wie man es dreht und wendet, Vorurteile gehören noch immer zu den größten Problemen in puncto Personalgewinnung. „Frauen können nicht schwer tragen; Frauen sind zu weich; Frauen haben im Handwerk nichts zu suchen“, zählt Tatjana Lanvermann auf. „Aber seit einigen Jahren ist im Hinblick auf die Rolle der Frau im Handwerk tatsächlich einiges im Wandel. Das liegt vor allem an den Frauen selbst, die sich nicht mehr von Klischees abschrecken lassen.“ Diejenigen, die es erfolgreich in eine Ausbildung geschafft haben, seien, schon allein, um sich zu behaupten, besonders engagiert und zielstrebig, betont sie. „Die Frauen sind so gut! Viele sind in ihrem Beruf die Ersten und die Besten.“ Sind sie also erst mal da, bleiben sie und werden akzeptiert.

Wer sucht, der findet – oder nicht?

„Viele Handwerksmeister stellen inzwischen gerne Frauen ein. Das war vor 15 Jahren anders. Doch es reicht noch lange nicht“, resümiert die UFH-Bundesvorsitzende. Aber wie kommen Arbeitgeber/-innen nun an die Malerin? In der Theorie wäre folgerichtig: Suchen Betriebe Frauen und suchen Frauen Betriebe, tun sie sich einfach zusammen. In der Realität gestaltet sich das

86,6%



... der befragten Frauen gibt der Handwerksberuf ein gutes Gefühl

Studie „Handwerkerstolz“, Universität Göttingen

„Wir müssen von dem Exotenstatus runterkommen.“

Tatjana Lanvermann, Geschäftsführerin

schwierig. Das liegt an mehreren Faktoren. *Erstens:* Es gibt zu wenige weibliche Auszubildende. Einige Mädchen trauen sich nicht, eine Ausbildungsstelle ihrem Talent und Wunsch entsprechend zu suchen. Andere ahnen vielleicht noch nicht einmal, dass ihr Traumjob warten könnte, weil es in ihrem Alltag und auf Social Media noch zu wenige weibliche Identifikationsfiguren im Handwerk gibt. Um hier gegenzusteuern, existieren immer mehr aufklärende Initiativen, Projekte, Auszeichnungen und Förderungen (siehe S. 20). *Zweitens:* Betriebe suchen über Bekannte, Söhne von Kollegen und mit Stellenanzeigen, die mit ihrer maskulinen Ansprache und Bildsprache eher Männer ansprechen. Um Mädchen zu akquirieren, müssen Unternehmen andere Wege gehen. Sie können offensiv um sie werben, indem sie an der Basis, in Kitas und Schulen, die Werbe-



Das Malerhandwerk rangiert bei Frauen auf Platz 8 der beliebtesten Ausbildungsberufe – Tendenz steigend

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZdH)

trommel rühren und Nachwuchsinitiativen wie etwa „Deine Zukunft ist bunt“ nutzen. *Drittens:* Wichtig sei, so die Expertin, bei Aktionen mit Außenwirkung die eigene Vorbildfunktion zu nutzen. Habe ein Betrieb ein gemischtes Team, solle das sichtbar sein, findet auch Lena Rauch, 30. Die Malermeisterin ist Geschäftsführerin im Familienbetrieb und sehr präsent auf der Baustelle. „Vor allem die Kundschaft weiß weibliches Einfühlungsvermögen zu schätzen“, sagt sie. Ganz einfach sei ihr Aufstieg auch nicht gewesen, so als Tochter des Chefs, junge Meisterin und ambitionierte Chefin. „Die meisten Mitarbeiter kennen mich noch in Windeln. Aber bei uns gabs immer Gleichberechtigung. Mein Opa stellte schon in den 1980er-Jahren eine Azubine ein. Sein Motto war: Ob Männlein oder Weiblein – Hauptsache, der Mensch kann arbeiten.“ Probleme, Nachwuchs zu finden, hat Lena Rauch nicht – Toleranz ist die beste Werbung, gute Nachrichten sprechen sich rum.

Vorbildlich statt frauenfeindlich

Negative Nachrichten allerdings auch. Manches Vorurteil von Frauen über Handwerker auf dem Bau begründet sich auf persönlichen Erfahrungen von Handwerkerinnen. Solche Berichte schrecken nicht nur junge Frauen in der Berufsfindungsphase ab, sie können für einen Betrieb auch einen beträchtlichen Imageschaden bedeuten. Entscheidet sich ein Mädchen für das Handwerk und landet in einem Unternehmen, in dem sich Klischees als Tatsache herausstellen – und damit sind nicht der rauere Ton und die teambildenden Frotzeleien auf der Baustelle gemeint –, benötigt es schon einiges an mentaler Kraft und Durchsetzungsvermögen.

Beides brauchte auch Aliyah Killibas. Als sie mit 16 Jahren einen Ausbildungsplatz suchte, erlebte sie bereits Diskriminierung, bevor sie überhaupt einen Vertrag in Händen hielt. Zu ihrem ersten Bewerbungsgespräch lud man sie nur ein, um ihr feixend mitzuteilen, der Chef stelle nur starke Jungs ein. Im nächsten Betrieb wurde sie auf unangenehme Weise von einem Kollegen angebaggert. Und als Killibas mutig den



Foto: Quirin Leppert



„Diskriminierung? Nicht bei uns. Ich bin eine Frau, ich bin jung, ich bin Chefin – und gerade Mutter geworden. Keiner der Kollegen ändert deswegen sein Verhalten oder seine Einstellung. Zudem erleichtern heutzutage technische Hilfsmittel und digitale Lösungen die Arbeit enorm. Und davon profitieren auch die Männer.“

Lena Rauch, 30, Malermeisterin, Geschäftsführerin und Teilhaberin in der Maler Rauch Firmengruppe



„Ich vermutete anfangs, so als erste Azubine nur unter Männern, auf mich würde besonders gut geachtet, weil ich das Mädels war. Später habe ich gesehen, dass die Kollegen meine männlichen Nachfolger ähnlich unterstützt haben. Das fand ich schön.“

Jennifer Banzhaf, 33, Niederlassungsleiterin, KRAFT GmbH in Singen

Foto: Mirko Lehnen

Chef um Unterstützung bat, zuckte der nur hilflos mit den Schultern. So weiterzuarbeiten, ohne Wertschätzung und Respekt, sei keine Option gewesen, erinnert sie sich. Killibas verließ den Betrieb und ging zu Lara Droll (siehe S. 26), die den Ruf genoss, eine engagierte Führungskraft und Ausbilderin zu sein. Auch in Drolls Betrieb ist die 18-Jährige die einzige Frau auf der Baustelle. „Aber hier herrscht ein tolles Klima“, sagt sie, „meine Chefin lebt Gleichberechtigung vor“. Lara Droll bildet eine Ausnahme – nur jeder fünfte Betrieb in Deutschland liegt in weiblichen Führungshänden und nur jede fünfte Meisterprüfung wird laut ZDH von einer Frau abgelegt.

Meisterin ist auch Jennifer Banzhaf. Sie führte viele Jahre ihren eigenen Malerbetrieb und arbeitet heute als Niederlassungsleiterin in einem großen Unternehmen. „Wenn ich Anrufe von Kunden bekomme, verlangen die gern mal nach dem Chef“, erzählt sie. „Dabei haben sie den – oder besser die – ja längst am Hörer.“ Dass die 33-Jährige oft für die Assistentin gehalten wird, stört sie nicht mehr. Sie betreut mittlerweile parallel Handwerkerteams auf mehreren Baustellen. Keine einzige Frau ist darunter. „Schade“, findet Banzhaf, „gemischte Teams tun jedem Betrieb gut.“ Dass Frauen ins Handwerk gehören, ist offenbar auf allen Seiten klar. Unsere Protagonistinnen wollten in den Gesprächen dann auch gar nicht nur über Frauen und Emanzipation sprechen, ihnen war ein anderer Punkt wichtig. Sie finden

nämlich: Das Handwerk solle nicht männlich oder weiblich sein – es solle menschlich sein. Schließlich sei am Ende des Arbeitstages doch nur wichtig, ob der Malerberuf zur eigenen Persönlichkeit passe. Und das ist dann eben doch eine reine Typsache. ◀

Hat auch Ihr Umfeld Vorurteile?

Mit diesen Argumenten, u.a. vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), kontern Sie gekonnt Klischees:

- Die Arbeit auf der Baustelle ist für Frauen zu schwer. „Arbeitsleistung und -qualität hängen vom Geschlecht ab? Das ist mir neu. Frauen beweisen in Pflegeberufen eindrucksvoll, dass sie der körperlichen Belastung gewachsen sind – ein Mensch wiegt wohl mehr als ein Farbeimer.“
- Frauen fallen durch Elternzeiten länger aus. „Aber Männer kriegen doch auch Kinder? Übrigens: Familienfreundliche Arbeitgeber/-innen sind sehr viel attraktiver auf dem Arbeitsmarkt.“
- Die männliche Belegschaft bleibt lieber unter sich. „Das sehen meine Mitarbeiter anders. Unsere Kolleginnen beeinflussen das Betriebsklima positiv, sind kreativ und kommunikativ. Frauen tragen also direkt zu meinem wirtschaftlichen Erfolg bei.“
- Männer sind die besseren Handwerker. „Meint wer? Frauen erzielen im Durchschnitt die besseren Ausbildungsabschlüsse und gewinnen mehr Wettbewerbe, sind kritikfähig, haben oft eine höhere Leistungsbereitschaft und sind empathisch im Kontakt mit der Kundschaft. Da wäre ich ja blöd, würde ich das nicht nutzen.“

Wie zufrieden sind Handwerkerinnen?

Entscheiden sie sich bewusst für einen Handwerksberuf, haben Frauen nicht nur exzellente Zukunftsaussichten, sie fühlen sich auch glücklich und erfüllt mit ihrer Berufswahl. Das zeigte die Studie „Handwerkerstolz“ von Forscherin Dr. Ann-Kathrin Blankenberg von der Georg-August-Universität Göttingen, die 2.000 Handwerker/-innen befragte. Für immerhin 86,6 Prozent der Handwerkerinnen ist ihr Beruf auch ihre Leidenschaft.

→ bit.ly/3yBRSub



Die Zeichen ...

... stehen eindeutig auf **Gleichberechtigung im Handwerk**. Die Rolle der Frauen hat sich gewandelt, es ist aber noch Luft nach oben. **Zertifikate, Projekte, Initiativen und Preise bringen das Thema in die Öffentlichkeit – und in Ihre Betriebe.** Eine Übersicht

Je mehr Frauen ins Handwerk gehen, desto schneller verschwinden die Vorurteile.

ZERTIFIKAT

Abgestempelt – aber gern!

Mit seinen rund 5.000 Mitgliedern unterstützt der Bundesverband UnternehmerFrauen im Handwerk e.V. (UFH) Frauen im Handwerk. Die Mitglieder der UFH sind Unternehmerinnen und kennen die Probleme und Vorurteile aus eigener Erfahrung. Zu den jüngsten Projekten gehört die 2021 ins Leben gerufene bundesweite Aktion „Handwerk ist hier auch Frauensache“. Dahinter steckt ein Siegel, das die UFH an Firmen vergibt, die für dieselben Werte einstehen und sie auch nach außen vermitteln.



→ bx.de/mi233b

INITIATIVE

Nun machen Sie sich bitte frei!

Der künftige Beruf sollte zu den Stärken und zur Lebensplanung eines jeden passen – frei von Klischees. Die Initiative „Klischeefrei“ unterstützt Jungen und Mädchen dabei und verfolgt das Ziel, bundesweit eine geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl zu etablieren. Setzen sich Betriebe ebenfalls aktiv dafür ein, dass der Nachwuchs sich unabhängig vom Geschlecht beruflich frei entfalten kann und sich für Engpassberufe interessiert, dann können sie Partnerunternehmen werden.



→ bx.de/mi233c

PROJEKT

Perspektive für Talente

Die Nachfrage junger Menschen nach einem Ausbildungsplatz lässt seit einigen Jahren nach. Insbesondere im Handwerk bleiben viele Ausbildungsstellen unbesetzt. Auffällig ist der geringe Anteil von Frauen im gewerblich-technischen Ausbildungsbereich, und das, obwohl unzählige Gesellinnen, Meisterinnen und Unternehmerinnen in der Praxis fehlen. Damit zukünftig mehr Frauen ins Handwerk finden, wurde ein alternatives Berufsorientierungsangebot entwickelt und erprobt: die „Talentscouts“.



→ bx.de/mi233d

PROJEKT

Ganz ohne Rollenzwang

Das Handwerkerinnenhaus ist ein Lern- und Bildungsort, an dem Handwerkerinnen Fähigkeiten und Stärken an sich entdecken und ihre Berufschancen und -perspektiven erweitern. Das Projekt stärkt Mädchen auf ihrem Berufsweg und zeigt auf, dass Frauen alle Berufsfelder offenstehen und sie sich diese frei von Rollenzwängen gestalten können. In der Werkstatt erleben Mädchen und Frauen ganz praktisch, was in ihnen steckt.



→ bx.de/mi233e

PREIS

Preiswürdige Handwerkerin

Seit mittlerweile 25 Jahren zeichnet das „handwerk magazin“ die Leistungen und Verdienste von Frauen im Handwerk aus. Alle zwei Jahre verleiht die Redaktion den Preis „Unternehmerfrau im Handwerk“. Unter dem Motto und Hashtag #powerfrauimhandwerk wird der Wettbewerb für das Jahr 2024 bereits zum 29. Mal ausgeschrieben – in den zwei Kategorien „Selbstständige Unternehmerin“ und „Mitarbeitende Unternehmerfrau“.



→ bx.de/mi233f

ZERTIFIKAT

Mit Familie – geht doch!

Das Qualitätssiegel „Attraktiver Arbeitgeber“ wurde im Rahmen einer Entwicklungspartnerschaft, u. a. mit dem Land Nordrhein-Westfalen, erarbeitet. Es beinhaltet eine Bewertung und Auszeichnung mitarbeiterorientierter und familienfreundlicher Personalpolitik. Herzstück ist eine Befragung des Teams, bei der gleichzeitig Entwicklungs- und Verbesserungsmöglichkeiten gemeinsam erarbeitet werden. Das Siegel gilt drei Jahre.



→ bx.de/mi233g