



Handlungsempfehlung

Potentiale von Frauen für die Bauwirtschaft besser erschließen und nutzen

Wir danken unseren weiteren Partnern



Landesinnungsverband des
Bayerischen Zimmererhandwerks



Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der
Bauwirtschaft und der Zusatzversorgungskasse
des Baugewerbes AG (SOKA-BAU)

und unserem Medienpartner



SHE works! –
Das Wirtschafts- und Karrieremagazin für Frauen

Impressum

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum
der Deutschen Wirtschaft e. V.
RKW Kompetenzzentrum
Düsseldorfer Straße 40 A, 65760 Eschborn

www.rkw-kompetenzzentrum.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Ergebnisbericht zum Projekt:
„Frauen in der Bauwirtschaft – Potentiale stärker erschließen“

Gefördert vom:
Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft
und Medien, Energie und Technologie
Prinzregentenstraße 28, 80538 München

Autorinnen: Tanja Leis, Christina Hoffmann
RKW Kompetenzzentrum

Gestaltung: Carolin Dürrenberg, Claudia Weinhold
Bildnachweis: Cover: iStock – Martinan
Bild auf Seite 4: entstanden im Rahmen
des Tüftler- und Forscherinnentages
Baden-Württemberg, zur Verfügung gestellt
von WOLFF & MÜLLER Holding GmbH & Co. KG

Druck: wirmachendruck

September 2017

*Zur besseren Lesbarkeit wird in der gesamten Publikation das
generische Maskulinum verwendet. Das heißt, die Angaben
beziehen sich auf beide Geschlechter, sofern nicht ausdrücklich
auf ein Geschlecht Bezug genommen wird.*

Inhalt

Grußworte	5
Mehr Frauen in die Bauwirtschaft!? Einführung ins Thema	8
Weibliche Beschäftigte in der Bauwirtschaft Zahlen, Daten, Fakten	9
Praxisbeispiele - Vorbild-Frauen am Bau	16
Praxisbeispiele - Wegbereiter.....	40
Praxisempfehlungen	46
Zusammenfassung und Ausblick	60
Anhang	62



Grußworte

Ilse Aigner – Bayerische Staatsministerin für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie

Die Auftragsbücher der deutschen Bauwirtschaft sind auch in diesem Jahr gut gefüllt. Gleichzeitig gilt es für die Branche, die Herausforderung des demografischen Wandels zu meistern. Der Wettbewerb um die klugen Köpfe, um Nachwuchs- und Fachkräfte ist auch in der Bauwirtschaft angekommen.

Bei der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften gewinnen Frauen immer stärker an Bedeutung für die Bauunternehmen. Mit dem Pilotprojekt „Frauen in der Bauwirtschaft – Potentiale stärker erschließen“ sollen daher mehr weibliche Nachwuchs- und Fachkräfte für eine Ausbildung und Karriere in einem Bauberuf begeistert werden. Zudem ist es Ziel des Projekts, das Image der Baubranche zu verbessern, die auch im Zuge der Digitalisierung neue Beschäftigungsfelder und Zukunftsperspektiven bietet. Die Baubranche bietet attraktive Verdienstmöglichkeiten, gezielte Karriereplanung und familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung. Home Office ist auch hier kein Fremdwort mehr.

Das Projekt greift aktuelle Handlungsfelder der Bauwirtschaft auf, wie z. B. die „Ausbildung von Frauen in technischen Berufsfeldern“, „Führung und Karriere“ oder die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, die mir besonders am Herzen liegen.

Vorbild-Frauen berichten dabei über ihren Werdegang und ihre Erfahrungen aus der Praxis in verschiedenen Bauberufen. Denn: Besonders Frauen können andere Frauen für eine Beschäftigung in der Baubranche begeistern.

„Frauen in der Bauwirtschaft“ mit Fokus Bayern will sowohl die gut qualifizierten weiblichen Fachkräfte als auch die Bauunternehmen als Arbeitgeber sensibilisieren. Daher unterstützt das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie diese Initiative, die auf den Bayerischen Bauindustrieverband e. V., den Landesverband Bayerischer Bauinnungen, den Landesinnungsverband des Bayerischen Zimmererhandwerks und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt als starke Kooperationspartner zählen kann.

Ich wünsche Ihnen allen viel Erfolg und hoffe auf zukünftig mehr „Frauen in der Bauwirtschaft“.

Ilse Aigner



Ilse Aigner, MdL

Stellvertretende Ministerpräsidentin des Freistaates Bayern und Bayerische Staatsministerin für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie

Gemeinsames Grußwort Bayerische Bauverbände und Industrie- gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Der Anteil der berufstätigen Frauen ist in Deutschland in den letzten Jahren stetig angestiegen. Im täglichen Arbeitsleben stehen sie locker „ihre Frau“ – in der Bauwirtschaft, gerade im gewerblichen Bereich, sind sie allerdings immer noch die Ausnahme.

Tatsächlich hat sich der Anteil der Frauen bei den gewerblichen Arbeitnehmern, Angestellten und Auszubildenden in der Bauwirtschaft in den letzten zehn Jahren kaum merklich erhöht. Gleichzeitig leidet die Bauwirtschaft seit Jahren unter einem massiven Fachkräftemangel. Diese Entwicklungen können wir nicht akzeptieren. Hier muss sich etwas ändern.

Unser Ziel sollte es sein, mehr Frauen für eine Ausbildung und Beschäftigung in der Baubranche zu begeistern. Es ist wichtig, Hemmnisse auf beiden Seiten abzubauen, auf Seiten der Frauen, aber auch auf Seiten der Bauunternehmen und des Bauhandwerks. Die Bauwirtschaft muss an ihrem immer noch vorherrschenden schlechten Image als Arbeitgeber arbeiten und zeigen, dass sie durchaus eine Branche mit Innovationskraft und Leistungsfähigkeit ist.

Arbeiten in der Baubranche hat heute viel mit Kreativität, Organisation und Kommunikation zu tun. Die Zukunftsperspektiven und Karrieremöglichkeiten für Beschäftigte und Nachwuchskräfte können sich sehen lassen. Teamarbeit wird großgeschrieben. Auch die Verdienstmöglichkeiten sind im Vergleich zu anderen Branchen sehr gut. Und: In keiner anderen Branche sieht man sein Wirken so direkt. Nirgendwo anders kann etwas mit der eigenen Arbeit geschaffen werden, was so lange Bestand hat.

Auch Frauen, insbesondere junge Frauen, sollen für eine Beschäftigung in der Baubranche und die Möglichkeiten, die sich durch diese Berufswahl eröffnen, begeistert werden. Bauen ist nicht immer nur schmutzig und körperlich anstrengend. Durch die zunehmende Mechanisierung und Digitalisierung in der Bauwirtschaft übernehmen oftmals schon moderne Maschinen die körperlich schweren Arbeiten.

Köpfchen und Geschick sind gefragt. Zudem schafft der Digitalisierungsschub neue Berufsbilder und gefragte Beschäftigungsmöglichkeiten. Diese eröffnen vor allem auch Frauen die Chance einer Work Life Balance, also Privatleben und Beruf in Einklang zu bringen, denn viele dieser neuen Tätigkeiten können auch im Home-Office erledigt werden. Solche positiven Entwicklungen müssen vermehrt nach außen getragen werden.

Nutzen Sie als Bauunternehmen die Chance! Das große Potential an gut qualifizierten Frauen könnte den Personalengpass an Fachkräften schließen. Junge Frauen sind gut qualifiziert, leistungsstark und karrierorientiert. Sie stellen über die Hälfte der Hochschulabsolventen und damit die Mehrheit des potenziellen Fach- und Führungskräftenachwuchses. Frauen sind ein Gewinn für Ihr Unternehmen!

Im Projekt „Frauen in der Bauwirtschaft – Potentiale stärker erschließen“ werden insbesondere Vorbild-Frauen aus der Branche berichten. Das ist der richtige Weg. Frauen können andere Frauen am besten von etwas überzeugen und begeistern.

In diesem Sinne unterstützen wir das Projekt und sind gerne Kooperationspartner der RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum. Gemeinsam wollen wir das Thema weiter voranbringen.



Ulrike Laux

Ulrike Laux

Bundesvorstandsmitglied
IG BAU



Andreas Demharter

Andreas Demharter

Hauptgeschäftsführer
Landesverband Bayerischer
Bauinnungen (LBB)



Thomas Schmid

Thomas Schmid

Hauptgeschäftsführer
Bayerischer Bauindustrieverband



Alexander Habla

Alexander Habla

Hauptgeschäftsführer
Landesinnungsverband des
Bayerischen Zimmererhandwerks



Mehr Frauen in die Bauwirtschaft

Der deutsche Mittelstand braucht Fachkräfte! Insbesondere Bauunternehmen klagen immer häufiger, dass die Besetzung offener Stellen im Durchschnitt wesentlich länger dauert oder keine Nachwuchs- und Fachkräfte mehr zu finden seien. Damit ist der Fachkräftemangel in der Baubranche zu einem der größten Risiken für die Geschäftsfähigkeit der Unternehmen geworden. Gleichzeitig steigt die Nachfrage nach Bauleistungen immer weiter an. Niedrige Zinsen haben einen Boom für den Wohnungsbau ausgelöst, hinzukommen zusätzliche Mittel der öffentlichen Hand für den Ausbau der öffentlichen Infrastruktur. Nach der Konjunkturumfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags zum Jahresbeginn 2017 planen deshalb 86 Prozent der Bauunternehmen (Hoch- und Tiefbau) deshalb höhere Einstellungen.¹

Angesichts dieser Rahmenbedingungen werden Bauunternehmen mittel- und langfristig auf das Arbeitskräftepotential von Frauen angewiesen sein. Derzeit werden allerdings die Möglichkeiten und Chancen für die Beschäftigung von Frauen in der Branche vielfach noch nicht ausreichend akzeptiert und genutzt. In Deutschland kann dies historisch begründet werden, schließlich galt in den alten Bundesländern bis 1994 ein gesetzliches Beschäftigungsverbot für Frauen im Baugewerbe. Ein Blick ins Ausland, über die Grenzen von Europa hinweg, zeigt aber, dass dort die Beschäftigung von Frauen am Bau als völlig normal angesehen wird. Das Argument, Frauen seien für Bautätigkeiten nicht geeignet, wird dort nicht angeführt.

Diese Sichtweise ist hierzulande noch nicht etabliert. Damit sind Frauen in der Baubranche weiterhin noch eine Ausnahme. Verschiedene Forschungsansätze bestätigen, dass die Geschlechtergleichstellung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, die nicht ausschließlich auf börsennotierte Unternehmen oder Konzerne angewendet werden sollte. Frauen bringen viele Vorteile mit in die Unternehmen, nicht nur in Führungspositionen. Grundsätzlich bleibt aber

festzuhalten, dass junge Frauen zunächst einmal umfassendere Kenntnis über die 18 Ausbildungsberufe im Bauhauptgewerbe erlangen müssen. Für eine Tätigkeit in der Branche sollte nicht das Geschlecht als Auswahlkriterium herangezogen werden sollte, sondern vielmehr das Interesse und Talent.

Ziel des Projekts ist es somit, Frauen verstärkt für die Baubranche zu interessieren und sie über mögliche Berufe aufzuklären. Wichtige Themen sind aber auch eine ausgewogene Work Life Balance, Gender Diversity und ein besseres Branchenimage. Dies kann beispielsweise durch neue, innovative Ansätze in den Unternehmen, unter anderem durch die fortschreitende Digitalisierung, erreicht werden. Arbeitsschutz und belastungsärmere Arbeitsplätze spielen ebenfalls eine wesentliche Rolle bei der Gewinnung von Frauen für die Bauwirtschaft. Um speziell junge Frauen für die Branche zu begeistern, bedarf es jedoch mehr. Grundsätzlich muss sich etwas in den Köpfen der Entscheider ändern. Die Unternehmensleitung muss hinter der Entscheidung stehen, auch (mehr) Frauen zu beschäftigen und die Rahmenbedingungen hierfür schaffen. Zudem brauchen Frauen Vorbilder und wollen nicht nur zur Erfüllung einer vorgegebenen Frauenquote unterstützt werden. Deshalb berichten in dieser Handlungsempfehlung Frauen, über verschiedene Hierarchieebenen hinweg, über ihre Tätigkeit in der Baubranche, und wie erfolgreich sie dabei heute schon sind.

Unser besonderer Fokus liegt dabei auf Bayern. Aufgrund der geringen Arbeitslosenquote und guter Kapazitäten für Ausbildungsplätze orientieren sich Frauen in Bayern eher in andere Branchen und entscheiden sich bei der Berufswahl für einen traditionellen Frauenberuf. Das Projekt wird daher durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie gefördert und von den Bayerischen Bauverbänden und der IG-BAU unterstützt.

¹ Konjunkturumfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags, Januar 2017

Weibliche Beschäftigte in der Bauwirtschaft

Die deutsche Bauwirtschaft befindet sich seit dem Jahr 2008 in einem konstanten Beschäftigungsaufbau. In Zahlen ausgedrückt, waren damals 594.468 Menschen in der Bauwirtschaft tätig, 2016 waren es bereits 701.738, was einen Zuwachs von mehr als 18 Prozent bedeutet. Der Großteil hiervon ist auf den Beschäftigungsaufbau bei den Angestellten in der Baubranche von etwa 45 Prozent zurückzuführen, aber auch die Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer (plus 13 Prozent) und die der Poliere (plus 15 Prozent) ist in diesem Zeitraum gestiegen.² Dieser Trend wird nach Prognosen der Deutschen Bauindustrie auch 2017 und 2018 anhalten. 796.000 Arbeitnehmer sollen 2017 im Bauhauptgewerbe eine Beschäftigung finden, 2018 dann sogar mehr als 800.000 Menschen.³

Erwerbstätigkeit und Beschäftigung in Deutschland

Auch branchenübergreifend sind in den Jahren von 2005 bis 2015 mehr Menschen (plus 8,2 Prozent) in eine Beschäftigung gekommen. Gleichzeitig hat sich die Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Zeitraum verdoppelt. Die Bundesagentur für Arbeit begründet dies durch die gute Konjunktur, sowie mit dem schwachen Euro und dem niedrigen Ölpreis; Faktoren, die den Export stärken. 2015 hatte die Erwerbstätigkeit mit 43 Millionen den höchsten Stand seit der Wiedervereinigung, was vornehmlich am Anstieg der Beschäftigung von Frauen und Ausländern zuzuschreiben ist. Besonders das starke Wachstum im Dienstleistungssektor, wie Handel und Gesundheits- und Sozialwesen, haben eine sehr hohe Nachfrage nach Arbeitskräften. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind zwar dem verarbeitenden Gewerbe zuzuschreiben, das Baugewerbe steht auf Platz sieben und Schlusslicht ist die Land- und Forstwirtschaft und Fischerei. Die allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen, wie demografischer Wandel und der Trend zur Akademisierung, lassen aber darauf schließen, dass der Bedarf an Arbeitskräften und gut qualifizierten Personal weiter steigen wird. In Gesundheits- und Pflegeberufen und in einzelnen technischen Berufen sind bereits Engpässe festzustellen.⁴

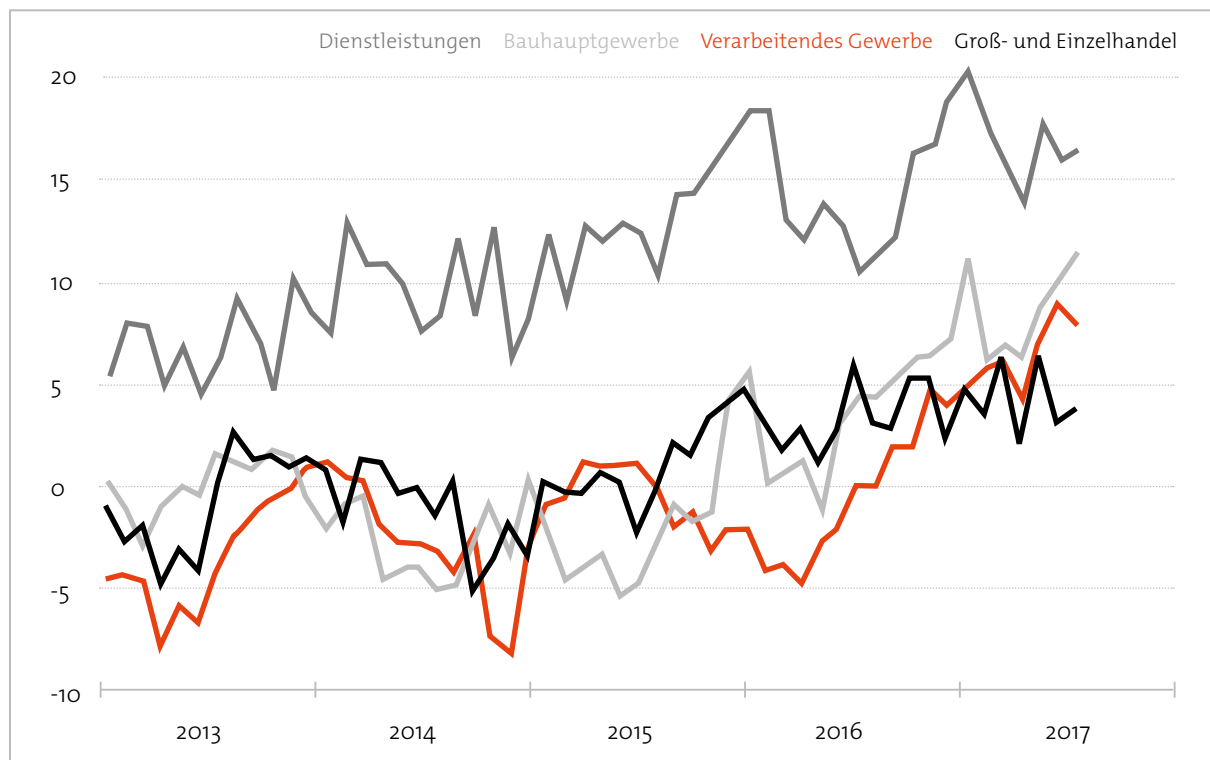
Umfrageergebnisse des ifo Beschäftigungsbarometer Deutschland von Juni 2017 bestätigen diesen Trend für alle Sektoren. Besonders dynamisch zeigen sich auch längerfristig die Industrie und der Bau, wo bereits seit einem Jahr mehr Einstellungen zu beobachten sind.⁵

² SOKA-BAU, Auswertung Geschäftspartnerbeziehungen 2016

³ Statement von Dipl.-Ing. Peter Hübner zum Arbeitsmarkt im Bauhauptgewerbe anlässlich der Pressekonferenz im Vorfeld zum Tag der Deutschen Bauindustrie, 1. Juni 2017

⁴ Bundesagentur für Arbeit, Statistik/ Arbeitsmarktberichterstattung, Der Arbeitsmarkt in Zahlen 2005 bis 2015

⁵ ifo Beschäftigungsbarometer Deutschland – Ergebnisse der ifo Konjunkturumfragen im Juni 2017, Deutsche Unternehmen suchen mehr Leute, BA_Arbeitsmarkt allgemein_Rueckblick-2005-2015.pdf, Stand: 30.06.2017



ifo Beschäftigungsbarometer nach Wirtschaftsbereich, ifo Konjunkturumfragen im Juni 2017

Quelle: ifo Beschäftigungsbarometer Deutschland – Ergebnisse der ifo Konjunkturumfragen im Juni 2017, Deutsche Unternehmen suchen mehr Leute; Salden, saisonbereinigt. <http://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/facts/Survey-Results/Konjunkturtest/Beschaeftigungsbarometer/Archiv/2017/Beschaeftigungsbarometer-201707.html>, Stand: 30.06.2017

Ausbildungsmarkt

Der Blick auf den Ausbildungsmarkt zeigt, dass in den letzten Jahren die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen zugenommen und somit die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge tendenziell rückläufig waren. 2015 fehlten in Berlin, Nordrhein-Westfalen und Hessen Ausbildungsstellen. In Bayern, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und Baden-Württemberg dagegen gab es mehr Ausbildungsstellen als Bewerber. Insbesondere für die Bauberufe fiel die Stellenbesetzung schwer. ⁶

Laut einer Studie der Gelben Seiten Marketing GmbH wächst allerdings das Interesse an einem Handwerksberuf wieder. Viele Jugendliche sehen durchaus die positiven Aspekte einer Ausbildung, gerade im Handwerk. Besonders Frauen versprechen sich durch eine Ausbildung im Handwerk vor allem einen Nutzen im privaten Haushalt. Dennoch ist der Bau immer noch mit „schwerer körperlicher Arbeit“ und „Lärm und Schmutz“ verbunden. Zudem führen Schüler an, dass die Unternehmen zu wenig tun, um mit Klischees aufzuräumen. Auch die Social Media-Aktivitäten der Bauunternehmen müssten aus Sicht der Jugendlichen verstärkt werden. ⁷

Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen

Bei der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen haben sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in den letzten Jahren verringert, wobei die Zahl der erwerbstätigen Frauen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen in den letzten Jahren stärker gewachsen ist. Die Arbeitslosenquote der Frauen ist aktuell sogar geringer als die der Männer. Deutliche Unterschiede zeigen sich aber in den Beschäftigungsformen. Beispielsweise sind mehr Männer selbstständig, während mehrheitlich Frauen Minijobber sind, also Beschäftigte, die geringfügig entlohnt werden.

Auch bei der Beschäftigung nach Branchen werden Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich. Wesentlich mehr Frauen als Männer sind im Gesundheits- und Sozialwesen (77 Prozent im Juni 2015), Erziehung und Unterricht (71 Prozent) beschäftigt. Das Baugewerbe ist mit dem Bergbau, Energie- und Wasserversorgung dagegen eine Männerdomäne: neun von zehn Beschäftigten im Baugewerbe sind Männer. ⁸

15 bis unter 65 Jahre Anteile in Prozent Juni 2015	Frauen		Männer		Beschäftigte Insgesamt in Mio.
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Insgesamt	25	21	48	5	30,55
Gesundheits- und Sozialwesen	38	39	18	5	4,36
Erziehung und Unterricht	31	40	19	9	1,16
Sonst. Dienstleistungen, Priv. Haushalte	33	33	28	7	1,12
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	33	30	33	3	1,69
Gastgewerbe	27	28	29	16	0,99
Finanz- und Versicherungsdienstl.	32	24	41	2	1,00
Handel; Instandhalt. u. Reparatur v. KfZ	25	27	43	5	4,22
Wirtschaftliche Dienstleistungen	27	20	47	7	4,38
Information und Kommunikation	23	11	60	5	0,94
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	21	11	61	6	0,25
Verarbeitendes Gewerbe	18	7	73	2	6,63
Verkehr und Lagerei	14	11	66	9	1,58
Bergbau, Energie, Wasser/Entsorgung	14	6	77	3	0,53
Baugewerbe	7	6	82	5	1,70

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Branchen, Geschlecht und Arbeitszeit

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik/ Arbeitsmarktberichterstattung, Der Arbeitsmarkt in Zahlen 2005 bis 2015; BA_Arbeitsmarkt allgemein_Rueckblick-2005-2015.pdf, Seite 11

⁶ Bundesagentur für Arbeit, Statistik/ Arbeitsmarktberichterstattung, Der Arbeitsmarkt in Zahlen 2005 bis 2015; BA_Arbeitsmarkt allgemein_Rueckblick-2005-2015.pdf

⁷ Gelbe Seiten Marketing Gesellschaft mbH, <https://www.gelbeseiten.de/gsservice/Newsroom/Pressemitteilungen/Pressemeldungen-national/Handwerk-Interesse-an-Ausbildungsberufen-waechst>

⁸ Bundesagentur für Arbeit, Statistik/ Arbeitsmarktberichterstattung, Der Arbeitsmarkt in Zahlen 2005 bis 2015; BA_Arbeitsmarkt allgemein_Rueckblick-2005-2015.pdf

Beschäftigung von Frauen in der Bauwirtschaft

In den letzten 15 Jahren hat sich die Zahl der im Bau-gewerbe tätigen Frauen nur leicht verbessert. Dabei könnte die Erwerbstätigkeit von Frauen in der Bau-branche durchaus positive Effekte haben, nicht nur aufgrund des bestehenden großen Fachkräfteman-gels und -bedarfs der Branche. Erhebungen der SOKA-BAU für das Jahr 2015 verdeutlichen, dass zwar der Anteil der beschäftigten Frauen in der Bauwirtschaft gestiegen ist, allerdings ist dies überwiegend den angestellten Frauen, also dem kaufmännisch/tech-nischen Bereich zuzuschreiben. Im Jahr 2000 waren noch 52 Prozent der Angestellten in der Baubran-che Frauen, 2015 waren es bereits 64 Prozent. Bei den gewerblichen Arbeitnehmern hingegen liegt der Anteil der Frauen bei konstant niedrigen 1,1 Prozent. Allerdings zeigt sich ein Trend, dass vermehrt junge Frauen einen Ausbauberuf ergreifen. Hier hat sich der Anteil der Frauen in der Ausbildung von einem Pro-zent auf knapp zwei Prozent erhöht.

Geschäftspartnerbeziehung gesamtes Bundesgebiet 2016	männlich	weiblich	Gesamt
gewerbliche Arbeitnehmer	557.610	6.306	563.916
Angestellte	71.266	53.620	124.886
Polier	11.757	1.179	12.936
Gesamtergebnis	640.633	61.105	701.738

Quelle: SOKA-BAU, Auswertung Geschäftspartnerbeziehungen 2016, eigene Darstellung

9 SOKA-BAU, „Weibliche Beschäftigte am Bau meist besser qualifiziert“, 16. Dezember 2016

Weibliche Beschäftigte in der bayerischen Bauwirtschaft

Aktuelle Erhebungen der SOKA-BAU verdeutlichen, dass in Bayern der Anteil von Frauen in der Bauwirt-schaft sehr gering ist. Frauen sind unter den gewerb-lichen Arbeitnehmern in bayerischen Bauunterneh-men eine Seltenheit, Ausnahmen sind lediglich und typischerweise in Angestelltenverhältnissen, wo fast ebenso viele Frauen wie Männer beschäftigt sind.

Bayern 2016	männlich	weiblich
gewerbliche Arbeitnehmer	104.102	1.613
Angestellte	13.869	10.704
Polier	1.411	167
Gesamtergebnis	119.382	12.484

Quelle: SOKA-BAU, Auswertung Geschäftspartnerbeziehungen 2016, eigene Darstellung

Dabei zählen hier insbesondere Spezialisten im Hoch-bau zu den Mangelberufen ¹⁰ Vor diesem Hintergrund sollten gerade in dieser Region mehr Frauen für eine Beschäftigung in der Baubranche gewonnen werden. Der Anteil der weiblichen Fachkräfte bei den gewerb-lichen Arbeitnehmern ist mit aktuell 1.613 im Vergleich zu den letzten Jahren zwar angestiegen (2007: 1.217), könnte aber noch erhöht werden, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Auch sollten Aufstiegschancen für Frauen im Bauhauptgewerbe eröffnet werden. Die Zahl der Polierinnen ist seit dem Jahr 2007 nur um vier Frauen auf 167 gestiegen und damit auf einem konstant äußerst niedrigen Niveau verblieben.

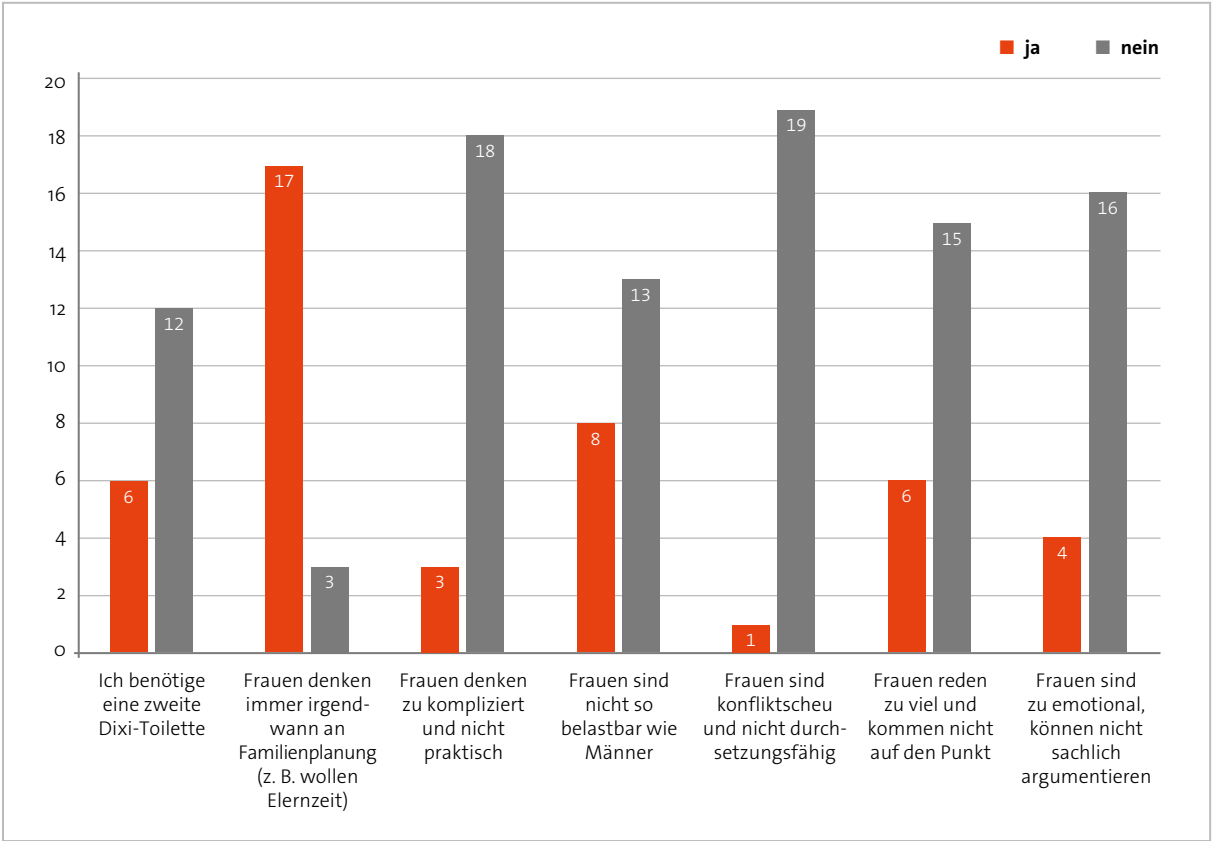
10 Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2016): „Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse“, Nürnberg. Stand: 29.06.2017

Vorurteile und Chancen der Beschäftigung von Frauen in der Baubranche

Viele Frauen, die sich für eine Beschäftigung in der Bauwirtschaft, auch im gewerblichen Bereich interessieren, sehen sich verschiedenen Vorurteilen gegenüber. Dazu gehören klassische Rollenbilder und Vorurteile. In einer eigenen Befragung der RG-Bau während der BAU 2017 in München wurde versucht, sich hierzu ein Meinungsbild zu verschaffen. Bei einzelnen Unternehmen konnte festgestellt werden, dass auch hier nur in drei von 22 Unternehmen Frauen beschäftigt werden. Allerdings zeigte sich, dass in diesen Unternehmen die klassischen Vorurteile keinen Bestand haben. Lediglich das Thema Elternzeit wurde von der

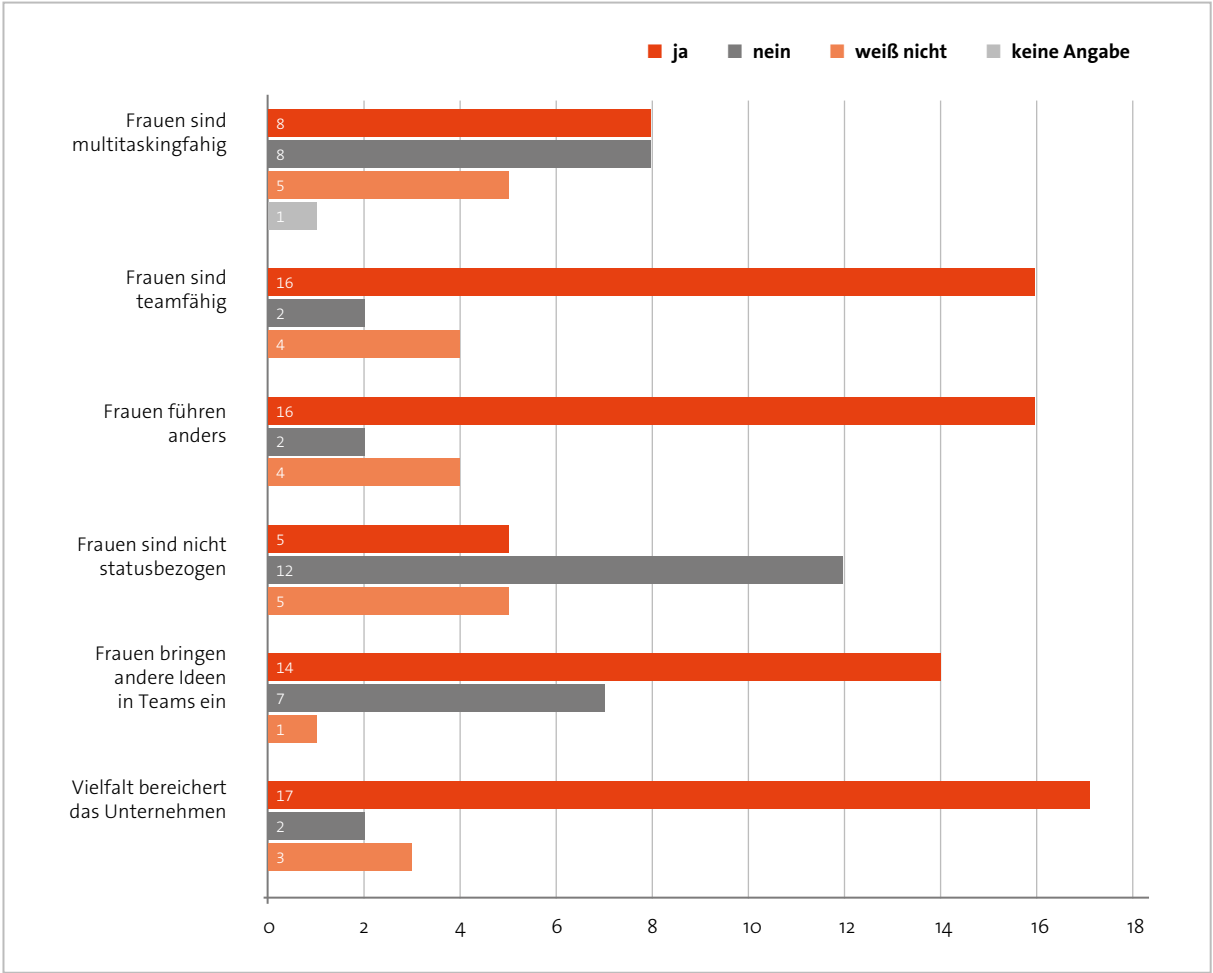
Mehrheit der Befragten bestätigt (siehe untenstehende Auswertungstabelle: "Frauen denken immer irgendwann an Familienplanung, zum Beispiel wollen Elternzeit").

Allerdings wurden von den einzelnen Unternehmen auch die Stärken von weiblichen Beschäftigten gesehen, dass diese beispielsweise einen anderen Führungsstil hätten und Teamplayer seien, gleichzeitig aber auch Vielfalt und neue Ideen ins Unternehmen brächten.



Das sagen die Befragten zu den gängigsten Vorurteilen ...

Quelle: Tanja Leis, RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum, eigene Umfrage und Auswertung während der BAU 2017
Dies stellt ein Meinungsbild und keine repräsentative Umfrage dar. Der Fragebogen ist auf der Projektwebsite www.frauenambau.de zu finden.

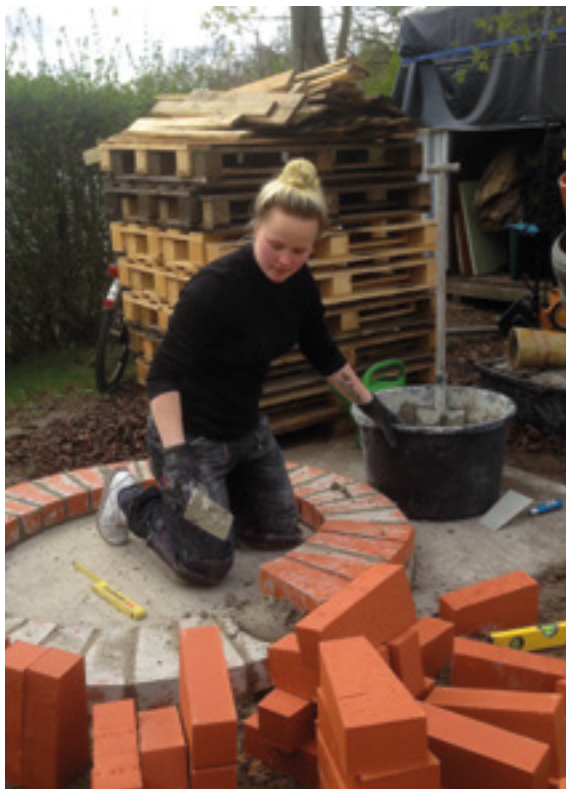


Welche Chance sehen Sie in der Beschäftigung von Frauen?

Quelle: Tanja Leis, RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum, eigene Umfrage und Auswertung während der BAU 2017
Dies stellt ein Meinungsbild und keine repräsentative Umfrage dar. Der Fragebogen ist auf der Projektwebsite www.frauenambau.de zu finden.

Praxisbeispiele – Vorbild-Frauen am Bau

Mit Wissen und Können die größten Skeptiker überzeugen



Bildquelle: Frisch & Faust Tiefbau GmbH

Susanne Wandersee
Kanalbauerin, 19 Jahre
Frisch & Faust Tiefbau GmbH



Susanne Wandersee ist 19 Jahre alt und Kanalbauerin bei der Frisch & Faust Tiefbau GmbH in Berlin. Hier hat sie ihre Ausbildung absolviert und ist bisher sehr zufrieden mit ihrer Berufswahl. Schon immer hatte sie andere Interessen, als die Mädchen in ihrem Umfeld. In ihrer Freizeit ging die junge Kanalbauerin lieber mit den Jungs zum Fußball spielen, anstatt sich die Nägel zu lackieren oder andere „Mädchensachen“ zu tun.

So war auch ihre Berufswahl für ein Mädchen untypisch. Ihr Wunsch war es vor allem, draußen an der frischen Luft und körperlich zu arbeiten. Die Berufsberaterin an ihrer damaligen Schule empfahl ihr daraufhin die Firma Frisch & Faust Tiefbau GmbH. Dort meldete sich Frau Wandersee und bekam gleich das Angebot für ein zweiwöchiges Praktikum. Nachdem sie dies erfolgreich abgeschlossen hatte, wurde ihr direkt ein Ausbildungsplatz angeboten, den sie gerne und dankend annahm.

Besonders begeistert ist sie von ihrem Beruf, weil er sehr abwechslungsreich ist; einmal müssen Schächte abgerissen und neu gebaut werden, ein anderes Mal Halbschalen und das Bankett (Schachtinnenleben) gemauert und beim nächsten Mal Rohre verlegt werden. Dabei arbeitet sie mit vielen verschiedenen Werkstoffen, wie Beton, Klinker, Steinzeug, Kunststoff oder Holz. Und Frau Wandersee kommt durch ihren Beruf in Bereiche der Stadt, die nicht allen Menschen zugänglich sind, in große Tiefen. Hier fasziniert sie immer wieder die Größe des Kanalnetzes, die erforderlich ist, um das Abwasser abzuleiten.

Im Freundes- und Familienkreis waren die Reaktionen auf ihre Berufswahl sehr unterschiedlich, einige fanden es gut, andere wiederum nicht. Als sie ihr Praktikum begonnen hat, fragten viele, ob sie sich denn wirklich sicher sei, ausgerechnet diesen Beruf erlernen zu wollen oder ob sie nicht lieber studieren wolle. Es wurde auch viel darüber diskutiert, ob eine Frau diesen Beruf überhaupt ausüben kann. Auch auf der Baustelle und auf dem Lehrbauhof wurde sie gefragt, wieso, weshalb, warum sie gerade diese Ausbildung machte. Es gab immer jemanden, der nicht wirklich mit ihr umzugehen wusste oder sich über Frauen auf dem Bau lustig machte. **„Man muss schon ein dickes Fell haben, schlagfertig sein und immer schön kontern, sich bloß nichts gefallen lassen“**, erzählt Frau Wandersee. Irgendwann haben alle gemerkt, dass sie nicht nur die Theorie beherrscht, sondern auch die Praxis. Damit wurden die Vorurteile und die dummen Sprüche ihr gegenüber weniger. Mittlerweile möchten sogar die ehemals größten Skeptiker gerne mit ihr zusammenarbeiten. Viele ihrer Kollegen haben sie aber freundlich aufgenommen und sind sehr hilfsbereit. Sie wollen ihr schwere Arbeiten abnehmen. Aber Susanne Wandersee ist der Meinung, sie habe sich diesen Job ausgesucht, also gehörten auch die schweren Arbeiten dazu.

Ihre Ausbildung konnte sie sogar aufgrund ihrer sehr guten Leistungen um ein halbes Jahr verkürzen und hat ihre praktische Prüfung mit „gut“ bestanden. Darauf ist Frau Wandersee besonders stolz, denn in ihrem Lehrjahr war sie die einzige, die wegen guter Leistungen diese Möglichkeit hatte.

Ihren Arbeitgeber, die Frisch & Faust Tiefbau GmbH, schätzt sie sehr, da sie gerade in der Ausbildungszeit sehr gut unterstützt wurde, von der Geschäftsleitung und den Kollegen. Ihnen ist sie sehr dankbar. Außerdem wurden ihr bereits Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen angeboten. Nach der erfolgreichen Gesellenprüfung könne sie ein Duales Studium beginnen, um später Bauleiterin zu werden. Frau Wandersee hat sich aber entschieden, erst einmal mehr praktische Erfahrungen zu sammeln und sich anschließend weiterzubilden, zur Polierin oder Meisterin.

Susanne Wandersee hat ihre Chance genutzt und zeigt Ehrgeiz. Sie wollte gerade den Skeptikern, auch unter den Kollegen, beweisen, was sie kann. **„Was die können, kann ich schon lange, dachte ich mir, denen zeigst Du es Susi! Und das tat ich auch“**, so die engagierte junge Kanalbauerin.

Die Zukunft von Frauen in Führungspositionen von Bauunternehmen ist positiv



Bildquelle: Bau-Fritz GmbH & Co. KG

Dagmar Fritz-Kramer
geschäftsführende Gesellschafterin
Bau-Fritz GmbH & Co. KG



Dagmar Fritz-Kramer ist geschäftsführende Gesellschafterin der Bau-Fritz GmbH & Co. KG, die ihren Schwerpunkt auf den ökologischen Holzbau gesetzt hat. Im Unternehmen ist sie gemeinsam mit Mario Reisacher Chefin von 300 Mitarbeitern, darunter 45 Auszubildende in fünf verschiedenen Ausbildungsberufen und offensichtlich nicht nur sehr erfolgreich, sondern auch ebenso zufrieden: „Ich bin gerne Geschäftsführerin der Bau-Fritz GmbH & Co. KG, weil man etwas mit Menschen gemeinsam bewegen kann!“

Von Kindesbeinen an hat sich Frau Fritz-Kramer in den Werkhallen, den Zeichenbüros und auf den Baustellen des eigenen Familienbetriebs bewegt. Für sie war es schon immer spannend, das Geplante später auch Eins zu Eins gebaut zu sehen. Darum war auch ihre Berufswahl eine klare Entscheidung. Innenarchitektur stellte für Frau Fritz-Kramer die ideale Verbindung aus Kreativität und technischem Detail dar. Als sie später durch Schenkung erste Firmenanteile erhielt, interessierte sie sich zunehmend auch für die betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge. Betriebswirtschaft und Unternehmensführung sind für sie ebenso spannende Felder, da auch hier oft strategische Kreativität gefragt ist.

Durch ihre Arbeit während des Studiums, insbesondere in anderen Firmen, konnte Frau Fritz-Kramer einen Rundumblick über die Bauwirtschaft erhalten und sich fachlich weiterentwickeln. In handwerklichen Betrieben wie Schreinereien, Schlossereien oder in einem Bauunternehmen für Betonbau hat sie ebenso viel gelernt, wie im Architekturbüro oder im Verkauf eines klassischen Handelsunternehmens. Wenn sie zurückblickt, würde sie sich heute gerne noch Unternehmen im Ausland anschauen, um noch weitere und neue Perspektiven und Erkenntnisse zu erlangen. Hilfreich für ihre aktuelle Position ist auch das Aufbaustudium des Wirtschaftsingenieurwesens, welches sie später berufsbegleitend vollzog.

Angesprochen auf ihre Erfahrungen in ihrer jetzigen Führungsposition sagt sie: **„Meine zentrale Erkenntnis ist sicherlich, dass es immer die Menschen sind, die den Erfolg oder Misserfolg ausmachen. Strategische Ziele sind wichtig, werden aber nur erreicht, wenn auch die Begeisterung dafür stimmt.“** Auf ihrem Weg sind ihr immer wieder Menschen begegnet, die sie mit Zweifeln an ihrer Kompetenz und Führungsstärke konfrontiert haben. Meist hat sie das aber zusätzlich dazu motiviert, den Beweis anzutreten, dass sie das schafft.

Mehrfach wurde Dagmar Fritz-Kramer ausgezeichnet, beispielsweise wurde sie als „Unternehmerin des Jahres 2008“ mit dem Veuve Clicquot Business Woman Award gekürt, eine Hommage an Madame Clicquot, die erste Frau, die sich als Unternehmerin in der Geschäftswelt etablierte. 2015 erhielt sie den Bayerischen Verdienstorden für ihr herausragendes Engagement im ökologischen und sozialen Bereich. Schöne Erfolge, die sie in ihrem Tun und Handeln bestärken und Antrieb geben, auf diesem ökologischen, sozialen und nachhaltigen Weg weiter zu gehen.

Frau Fritz-Kramer ist davon überzeugt, dass Frauen in Führungspositionen viele der auch zukünftig geforderten Führungsqualitäten und -kompetenzen erfüllen. **„Wenn eine Frau die Führung in einem Team übernimmt, kann das oft eine Neuausrichtung bewirken.“** Es kommt frischer Wind in die Unternehmensführung. Sie hat die Erfahrung gemacht, dass sich mit Frauen in Führungspositionen dem Unternehmen vielfältige Chancen bieten, denn Frauen können oft besser kommunizieren, sind kompromissbereiter und gehen damit seltener in einen Führungskampf. Das macht das Vorankommen für das ganze Unternehmen meist weniger kompliziert.

Frau Fritz-Kramer hält persönlich sehr viel vom gemischten Führungsteam. „Wenn Beide offen sind für die Talente und Schwächen des anderen und diese auch offen ansprechen, wird viel Energie freigesetzt“, berichtet sie über ihre eigenen Erfahrungen. Nachteile der Tandem-Führung seien sicher der höhere Abstimmungsbedarf und die etwas längeren Diskussionen bei größeren Entscheidungen. Dafür würden aber auch mehr Aspekte bedacht. Dieses Vier-Augen-Prinzip hat sich aber bei Bau-Fritz bewährt.

Die zukünftige Entwicklung von Frauen in der Unternehmensführung von Bauunternehmen sieht sie positiv. Darum ist ihr Appell an die jungen Frauen, die gerade in der Berufsorientierung sind: **„Nur MUT – vieles geht einfacher und besser als man vorher zu glauben wagt!“**

Auch für Frauen gilt: eine Karriere am Bau ist auch ohne Abitur möglich



Bildquelle: Schneider Bau Generalunternehmer GmbH

Natascha Spreitzer
gelernte Bauzeichnerin und angehende
Bautechnikerin
Schneider Bau Generalunternehmer GmbH



Die 23-jährige Bauzeichnerin der Schneider Bau GmbH aus Merxheim besucht derzeit die Fachschule für Technik mit der Fachrichtung Bautechnik, wo sie eine berufsbegleitende Weiterbildung zur Bautechnikerin im Hochbau absolviert. Sie fühlt sich wohl im Bauunternehmen und plant ihren Werdegang sehr genau.

Schon vor der Ausbildung konnte sie in verschiedenen Praktika unterschiedliche Berufe kennenlernen, hat sich dann aber für den Bau entschieden. Wichtig war ihr bei der Berufswahl vor allem, etwas zu lernen, was nicht jeder lernt, es sollte etwas Ausgefallenes sein. In ihrer Familie hat sie dafür jede Unterstützung bekommen. Ihr war schon immer klar, dass Frau Spreitzer keinen alltäglichen oder typischen Frauen-Beruf, aber auf jeden Fall etwas Kreatives erlernen wollte. Im Gegensatz zu ihren Mitschülern hatte sie konkrete Vorstellungen über ihren Arbeitsbereich, schon wegen der Erfahrungen, die sie in den Praktika sammeln konnte. Viele ihrer Freunde haben sich für das Abitur entschieden, für sie war aber eine Berufsausbildung, auch ohne Abitur, eine sehr gute Alternative zum trockenen Schulalltag.

Im Betrieb wurde sie zwar zunächst als „kleines Mädchen“ gesehen, und der ein oder andere Kollege habe schon Beschützerinstinkte entwickelt, allerdings verhielt und verhält sich der Großteil ihrer männlichen Kollegen ihr gegenüber völlig normal. „Sie lassen alles auf sich zukommen und verhalten sich allgemein sehr entspannt“, wie Frau Spreitzer sagt.

Heute ist Natascha Spreitzer voll in das Unternehmen integriert, wird geschätzt und ernst genommen. **„Früher, mit 16 Jahren, war das Alter ein Problem, denn einem Kunden Vorschläge für das Eigenheim zu präsentieren war nicht einfach. Da sitzt ein junges Mädchen und gibt Ratschläge für den Traum vom Haus. Heute ist dies anders, mein Auftreten hat sich verändert, es ist viel leichter, Ideen einzubringen“**, berichtet sie. Seit sie die Weiterbildung begonnen hat, weiß sie mit den Kunden umzugehen, bekommt mehr über den Tellerrand blickende Aufgaben und sitzt oft als einzige Frau mit den Bauleitern in Besprechungen. Durch die Qualifikation kann sie zunehmend Hintergrundwissen aufbauen und damit punkten. Insgesamt gibt es kein hierarchisches Denken im Unternehmen, sondern nur das Arbeiten in gleichberechtigten Teams, auch wenn der Juniorchef mit am Tisch sitzt.

Frau Spreitzer räumt aber auch ein, dass die berufsbegleitende Weiterbildung schon sehr anstrengend ist, schließlich besucht sie an zwei Abenden in der Woche die Abendschule und auch an jedem zweiten Samstag findet Unterricht statt. Aber sie weiß, wofür sie diese Zeit auf sich nimmt. „Das Aufgabenfeld und das eigene Auge werden erweitert, man kann jetzt vieles anders einschätzen“, sagt sie selbst. Zudem wird sie von ihrem Arbeitgeber unterstützt. Als Berufspendlerin kann sie an zwei Tagen in der Woche von zu Hause aus arbeiten. Damit leistet Schneider Bau nicht nur einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern unterstützt sie auch bei ihrer Qualifizierungsmaßnahme.

Natürlich verfolgt sie auch ihre persönlichen Ziele mit dieser Weiterbildung. Schließlich hat sie nicht nur einen viel besseren Überblick über verschiedene Zusammenhänge, sondern auch das Ziel, später einmal ihr Aufgabenfeld zu erweitern und in einer Führungsposition zu arbeiten.

Anderen jungen Frauen rät Frau Spreitzer bei der Berufswahl vor allem, dass der gewählte Beruf Spaß machen soll und das auch für die nächsten 40 Jahre. Um hier sicher zu gehen, dass der Beruf zu einem passt, kann sie jeder jungen Frau und jedem Mädchen nur raten, so viele Praktika wie möglich zu machen. Nur dann erleben sie den Beruf, können richtig in Betriebe reinschnuppern und sich dann ihrer Entscheidung sicher sein.

Frau Spreitzer ist sehr zufrieden mit ihrem Beruf und der Weiterbildung: „Eine Karriere im Baubereich ist möglich“, sagt sie. **„Durch Zusatzqualifikationen kann sich jeder weiterentwickeln, auch ohne Abitur. Der Bau ist keine „Schmuddelbranche“ mehr, der Umgangston ist zwar immer noch etwas rauer, aber er täuscht, die Männer sind alle ganz friedlich. Und im Vergleich zu meinen ehemaligen Schulkollegen habe ich sehr früh eigenes Geld verdient und sehe mein Wirken immer direkt. Das macht mich stolz.“**

Bauleiterin mit Leib und Seele, eine andere Branche kam nie in Frage



Bildquelle: Werbeagentur Zimmermann GmbH

Andrea Nowotny
Bauleiterin
MACON BAU GmbH



Andrea Nowotny, Bauleiterin bei der MACON BAU GmbH, fand schon als Kind das Spielen mit Bauklötzen spannender, als mit Puppen. „Ich las sehr gerne Abenteuerbücher von Jules Verne und wollte Hochhäuser in China und Japan bauen. Mit meinem Vater reparierte ich unsere Familienfahrräder und baute Regale im Keller“, sagt sie.

Geboren und aufgewachsen in Magdeburg in der ehemaligen DDR, der Stadt des damaligen Schwermaschinenbaus, war für sie schnell klar, dass sie eine Karriere auf dem Bau einschlagen möchte. Mit dem Wunsch, Bauzeichnerin zu werden, fing ihre berufliche Laufbahn an. Schließlich war die Grenzöffnung für sie die Chance, in das Bauwesen einzusteigen. Als Quereinsteigerin begann für sie alles 1994. Anschließend bildete sie sich im Fernstudium zur Hochbautechnikerin weiter, heute ist sie ebenfalls Immobilien-Ökonomin und kennt sich mit Baufinanzierungen aus. Auch die barrierefreie Gestaltung im öffentlichen Raum und der Bau von Einfamilienhäusern gehören zu ihren beruflichen Kompetenzen. Mit diesem Lebenslauf und Erfahrungen, zu denen auch eine Beschäftigung als Maurerin bei der Philipp Holzmann AG oder als Baukalkulatorin bei Strabag zählen, konnte sie viele Erfahrungen auf unterschiedlichen Positionen im Baubereich sammeln. Das Privatleben habe oft darunter gelitten, berichtet sie, da sie ihre Fähigkeiten in dieser klassischen Männerdomäne immer erst unter Beweis stellen und vollen Einsatz zeigen musste, was mit zwei Kindern nicht immer einfach war. Dieser Einsatz hat sich aber gelohnt, denn ihr Traum von der Bauleiterposition hat sich erfüllt.

Jetzt arbeitet die 51jährige nach einem langen Auf und Ab im Berufsleben als Bauleiterin für ein Planungs- und Bauüberwachungsbüro in Magdeburg. Die Firma ist deutschlandweit unterwegs, arbeitet für Wohnungsunternehmen privat oder städtisch und da überwiegend in der Strangsanierung.

Sie ist Bauleiterin mit Leib und Seele und wird von den Kollegen geschätzt. **„Als Frau muss man trumpfen!“**, berichtet sie. Durch Fachwissen konnte sie für Akzeptanz sorgen. Zudem habe die Beschäftigung von Frauen etliche Pluspunkte, wie auch Vorgesetzte und Kollegen festgestellt haben: Frauen bringen als Bauleiterin mehr Struktur und Ordnung auf die Baustelle. Die Tonart ändert sich positiv, da Frauen sachlich und zielführend kommunizieren und unnötige Diskussionen vermieden werden. Eine Chance für eine Position im oberen Management sieht Frau Nowotny für sich allerdings nicht. „...da ich zu direkt und ehrlich bin und mit meiner Meinung nicht hinterm Berg halte. Das heißt aber nicht, dass ich keinen Respekt habe“, betont sie.

Für Frau Nowotny haben Frauen in Führungspositionen durchaus viele Vorteile. Sie verfolgen überwiegend einen kooperativen Führungsstil, binden also ihr Team sowohl bei Problemen als auch bei Entscheidungen mit ein, und sie können genauso loben wie durchgreifen. Darum ist sie der Meinung, dass sich die Unternehmen Frauen gegenüber öffnen und auf diese einlassen sollten. Die Unterstützung der Frauen sei aber nicht damit abgetan, Frauen nur einzustellen, darüber hinaus müsse man Frauen entgegenkommen und sie begleiten.

Frau Nowotny ist mit ihrer jetzigen Position sehr glücklich, da es ein abwechslungsreiches Arbeiten ist. „Man ist am Schreibtisch und ist auch draußen auf der Baustelle. Außerdem arbeite ich mit vielen unterschiedlichen Menschen, ob Auftraggebern, Auftragnehmern oder auch Mietern.“ Die Arbeit macht ihr sehr viel Spaß. Die Akzeptanz der männlichen Kollegen ist super. Die Auftragnehmer sind zu Beginn eines Bauvorhabens ein wenig irritiert, wie auch wenige Auftraggeber. Das gibt sich aber nach kurzer Zeit, weil sie fachlich genauso versiert ist wie die männlichen Kollegen.

Die engagierte Bauleiterin möchte Frauen Mut machen, die sich für eine Tätigkeit am Bau interessieren, diesem Wunsch auch nachzugehen. Allerdings rät sie allen Mädchen und jungen Frauen, die sich für ein Studium im Bauwesen interessieren, vorab eine technische Berufsausbildung zu durchlaufen. So erlernen diese nicht nur die Praxis, sondern gewinnen auch an Lebenserfahrung.

Eine erfolgreiche Frau mit Führungsverantwortung im eigenen Bauunternehmen



Bildquelle: Markus Häggberg

**Gisela Raab, Dipl.-Ing. (FH)
Baubiologin IBN, baubiologische Energie-
beraterin IBN sowie Geschäftsführerin
RAAB Baugesellschaft mbH & Co.**

RAAB
Aus Freude am Bauen

Thomas Polzer ist schon seit einigen Jahren Lehrlingsbeauftragter bei der RAAB Baugesellschaft in Ebensfeld und arbeitet eng mit Gisela Raab zusammen. Er berichtet über seine Erfahrungen und die Zusammenarbeit mit einer „Frau als Vorgesetzte“.

Eine Diskussion um das Geschlecht gibt es bei Neueinstellungen nicht. Frauen sind bei RAAB immer willkommen, auch im gewerblichen Bereich. Unterscheidungen zwischen Männern und Frauen werden einfach nicht gemacht. Gibt es eine vakante Stelle, so werden sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen angesprochen. Die Hemmschwelle für Frauen, die sich für einen Beruf im gewerblichen Bereich bei RAAB entscheiden, ist allerdings sehr niedrig, schließlich ist hier mit Gisela Raab eine Frau mit in der Geschäftsführung.

Schon in früheren Jahren hat das Unternehmen, das seit 1898 in Hand der Familie ist, Frauen in der Führung kennengelernt. Da der Großvater von Frau Raab im Krieg gefallen war, hatte damals seine Frau den Betrieb übernommen, ihn wiederaufgebaut und konnte ihn an ihre Söhne weitergeben.

Als Kind war Gisela Raab von den Bauplänen fasziniert und hat bereits im Alter von acht Jahren beschlossen, Bauingenieurin zu werden. Auch während des Studiums ist sie dem Familienunternehmen treu geblieben und arbeitete in den Semesterferien als Bauleiterin im Betrieb. Nach dem Studium übernahm sie gemeinsam mit ihrem Cousin erste Firmenanteile und 1996 wurden ihnen die vollständigen Firmenanteile übertragen. Ihr Vater und ihr Onkel standen ab dem Zeitpunkt trotzdem noch beratend zur Seite.

Ein Schwerpunkt in der Arbeit von Frau Raab liegt in der Mitarbeiterführung, um Strukturen und Abläufe verbessern zu können. Sie weiß, dass ein Großteil der Belegschaft schon in der dritten oder sogar vierten Generation bei dem Unternehmen arbeitet. So hat der Begriff Familie bei Raab eine viel weitere Bedeutung, als nur Eltern und Kinder: Die gesamte Firma ist eine Familie.

Frau Raab weiß aber auch, welche Vorteile es hat, wenn die Mitarbeiter sich aktiv einbringen. Mit diesem Wissen werden seit 1999 „Zukunftskonferenzen“ mit allen Beschäftigten des Unternehmens durchgeführt. Dabei werden nicht nur die Belange der Geschäftsführung diskutiert, sondern auch die der Mitarbeiter. Aus diesen Konferenzen heraus sind auch Teilzeitarbeitsmodelle entstanden, die flexiblere Arbeitszeiten ermöglichen.

Für die Zukunft wünscht sich Frau Raab, dass das Unternehmen später einmal von ihren Kindern weitergeführt wird. Die Chancen dafür stehen gut. Ihr Sohn ist gelernter Stahlbetonbauer und Bautechniker und ihre Tochter studiert Architektur und plant einen Master in Baumanagement. Tatsächlich können sich beide vorstellen, den Betrieb später gemeinsam zu führen.

Gisela Raab ist eine erfolgreiche Frau mit Führungsverantwortung. Anlässlich einer Podiumsdiskussion zum Thema „Führung im Wandel“ gab sie bereits 1994 in einer Veröffentlichung der Neuen Presse Coburg folgendes Statement ab:

„Für einen Wertewandel in der Wirtschaft in Bezug auf Ethik und Nachhaltigkeit benötigen wir dringend Frauen in Führungspositionen. Frauen stehen für das Erhalten und Bewahren, denn sie fühlen sich verantwortlich für die nächste Generation,

die auch auf dieser Erde gesund und sorgenfrei leben will. Frauen planen über längere Zeiträume hinweg. Frauen sind aber auch offen für neue Wege, da sie sich selbst kritisch reflektieren und darum Veränderungen begrüßen.

Daher bin ich begeistert von unseren Frauen am Bau. Sie passen ideal zu unseren Firmenwerten und unseren Zielen. Frauen in der Wirtschaft werden die Welt nachhaltig verändern. Leider gibt es noch viel zu wenige Frauen, die den Mut dazu haben.“

Thomas Polzer findet die Arbeit unter „einer Chefin“ angenehm. „Frauen führen anders und sind Teamp-layer.“ Jungen Frauen rät er auf jeden Fall in Bauberufe hinein zu schnuppern, sie werden erstaunt sein, wie facettenreich und kreativ viele Bauausbildungsberufe sind. Auch die Karriereentwicklung und Verdienstmöglichkeiten sind sehr gut. RAAB ist offen gegenüber weiblichen Nachwuchskräften. Die Bauunternehmung bildete bereits weibliche Nachwuchskräfte, zwei Maurerinnen, aus.

Kompetenz ist definitiv keine Frage des Geschlechts



Bildquelle: Institut für Bauforschung e. V.

**Heike Böhmer, Dipl.-Ing.
Geschäftsführende Direktorin
Institut für Bauforschung e. V.**

**IFB ///
BAUFORSCHUNG**

Heike Böhmer ist seit 2008 Leiterin des Instituts für Bauforschung e. V. in Hannover. Angefangen hat sie dort als wissenschaftliche Mitarbeiterin, stieg zur Abteilungsleiterin auf und übernahm dann die Leitung der Einrichtung. Im seit 1946 bestehenden Institut werden europäische, bundes- und landesweite, aber auch private Forschungs- und Praxisprojekte bearbeitet. Trotzdem geht es familiär zu.

Motiviert durch ihren familiären Hintergrund väterlicherseits ist Heike Böhmer mit dem Bau aufgewachsen. Das Bauen war zu Hause schon immer Thema, und so wurde ihr technisches Interesse bereits in der Kindheit geweckt. Etwas anderes als sich mit technischen Themen zu beschäftigen, kam für sie nie in Frage. Für das Ingenieurwesen hat sie sich besonders interessiert. Bauingenieurwesen umfasst für sie viele Interessen, kombiniert Theorie und Praxis und was es im Detail und im Alltag bedeutet, kannte sie ja von klein auf.

Die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten ergaben sich dann eher zufällig, im Studium durch ihre Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft an einem Forschungslehrstuhl an der Bauhaus-Uni in Weimar und einem Praxissemester an der Materialprüfanstalt für das Bauwesen und Produktionstechnik (MPA) der Universität Hannover. Die beruflichen Möglichkeiten boten sich vor allem durch die Entwicklung des Instituts. Genutzt hat sie alle Angebote und Chancen, um „im Kopf nicht stehenzubleiben“. Auch als sie zwei Jahre in Elternzeit war, pflegte sie engen Kontakt zum Institut, das ihr anschließend viele Freiheiten und Unterstützung gab, um Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Ohne zu zögern hat sie dann später auch das Angebot angenommen, das Institut zu leiten.

In ihrer jetzigen Führungsposition hat Heike Böhmer eigentlich nur gute Erfahrungen gemacht, wobei sie das selbst als ganz normal bezeichnen würde. Wenn jemand erstaunt darüber ist, dass sie als Frau eine solche Position innehat, fragt sie sich: „Warum eigentlich?“

Karrierehemmnisse gab es für Frau Böhmer nicht. Die Menschen in ihrem Umfeld sind eher neutral dem Thema Frauen und Männer gegenüber eingestellt. **„Ganz ehrlich, ich bin niemand, der Unterschiede zwischen Frauen und Männern sieht. Kompetenz ist definitiv keine Frage des Geschlechts“**, sagt sie. Wenn überhaupt, sieht sie in der sozialen Kompetenz einen kleinen Vorteil von Frauen, aber auch das schwimmt ihrer Meinung nach zunehmend. „Die Zahl der Männer, die einem vermeintlich klassischen Rollenbild entspricht, wird immer kleiner. Wichtige Eigenschaften sind für mich vor allem fachliche und soziale Kompetenz, Teamfähigkeit und Eigenverantwortung, die brauchen sowohl Männer als auch Frauen.“

Heike Böhmer denkt, dass Frauen in der Unternehmensführung oder gemischte Führungsteams von Bauunternehmen zukünftig eine größere Rolle spielen werden. Aber dies liege sicher nicht an einer verordneten Frauenquote. Sie sieht die Gründe vielmehr in höheren und komplexeren Anforderungen der Baubranche, die die Aktivierung und Zusammenarbeit aller kompetenten Fachkräfte erfordert, um national und global nicht „auf der Strecke zu bleiben“. Allein die Digitalisierung der Baubranche wird noch einmal mehr die Anforderungen verändern.

„Ich bin gerne Institutsleiterin, weil ich innerhalb gewisser Rahmenbedingungen sehr viele Möglichkeiten habe, zu gestalten und zu entwickeln. Gleichzeitig lerne ich auch selbst immer dazu. Das ist eine gute Kombination zwischen Freiheit und Verantwortung“, so Heike Böhmer.

Jungen Frauen, aber eigentlich allen Schulabgängern, die gerade in der Berufsorientierung sind, möchte sie auf den Weg geben, dass sie versuchen sollten, möglichst früh, ihre Interessen und Talente zu entdecken und diese zu nutzen. **„Lasst Euch nicht von uralten oder vermeintlich üblichen Berufs- oder Rollenbildern davon abhalten, etwas zu lernen oder zu studieren, was Euch interessiert. Im Berufsalltag spielt es kaum noch eine Rolle, wer oder was man ist, sondern was man kann, und wie man seine Aufgaben erfüllt. Ihr könnt gut sein und viel erreichen, wenn Ihr es wollt und vor allem Spaß am qualitätsvollen Planen und Bauen habt!“**

Aber auch den Unternehmen möchte sie Mut machen. **„Auch als kleines Unternehmen kann man fern von monetären Anreizen bei seinen (potentiellen) Fachkräften punkten, in dem man offen ist, eine familiäre Unternehmenskultur pflegt und bietet, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten.“**

Es gibt nichts, was eine Frau mit dem entsprechenden Willen nicht auch in der Bauwirtschaft schaffen kann



Bildquelle: Melanie Hainz

Melanie Hainz
Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH
sowie Lehr- und Forschungsgebiet Baubetrieb
und Bauwirtschaft an der Bergischen Universität
Wuppertal



Die Entscheidung, welchen Beruf sie wählen wollen, ist für junge Menschen oft nicht einfach. Es existiert eine Vielzahl von Möglichkeiten und die richtige Wahl setzt junge Menschen oftmals sehr unter Druck. Junge Frauen stehen zudem noch vor einer anderen Entscheidung: Wählen sie lieber einen typischen Frauenberuf oder können sie sich auch andere Bereiche vorstellen, zum Beispiel eine Ausbildung im Handwerk.

Melanie Hainz, 40, ist heute Studienkordinatorin des berufsbegleitenden Masterstudiengangs MBE Baubetrieb (Master of Business Engineering) und Wissenschaftlerin an der Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen an der Bergischen Universität Wuppertal. Dass jungen Frauen viele Wege offenstehen, beweist ihr Werdegang. Sie hat eine Ausbildung im Handwerk gemacht, als Gesellin gearbeitet und dann Bauingenieurwesen studiert. Sie engagiert sich bei der Kreishandwerkerschaft im Bereich der Gesellenausbildung, nimmt Prüfungen ab, berät und ist Mediatorin.

Frau Hainz hat sich zwar früh für das Renovieren und Einrichten von Wohnungen interessiert und als Teenager in ihrem Zimmer selbst Hand angelegt, zu dieser Zeit war sie aber noch unsicher, ob sie ein Handwerk lernen sollte oder doch lieber einen klassischen Frauenberuf. Die Entscheidung fiel ihr nach einem Schülerpraktikum in einer Kindertagesstätte dann doch recht leicht. Nach dem Schulabschluss machte sie eine Ausbildung zur Maler- und Lackiererin. Bis heute ist sie ihrem damaligen Chef „unendlich dankbar für die vielen wunderbaren Erfahrungen, die sie bei ihm sammeln durfte.“ Die Kollegen haben sie damals herzlich aufgenommen, sie lernte viel und durfte sich schon früh an schwierigen Aufgaben beweisen. Nach ihrer Übernahme war sie außerdem zuständig für den Girls' Day und die Betreuung der Praktikanten und Auszubildenden.

Für Melanie Hainz stand damals schon fest, sie möchte auf jeden Fall so viel wie möglich lernen, Hintergründe und Zusammenhänge besser verstehen, kurzum sie wollte einfach weiterkommen. Damals boten sich ihr zwei Optionen, entweder einen Meister zu machen oder ein Studium. Schließlich entschied sie sich für ein Bauingenieurstudium und ist glücklich mit ihrer Entscheidung.

Heute betreut Frau Hainz an der Bergischen Universität Wuppertal berufsbegleitende Masterstudiengänge wie den MBE Baubetrieb. Der Frauenanteil ist hier noch sehr gering, obwohl sie der Überzeugung ist, dass der Beruf der Bauleiterin für Frauen gut geeignet ist. Sie sind meist kommunikationsstark und integrativ, entwickeln pragmatische Lösungen und können trotz Stresssituationen Entscheidungen treffen, und das sind, neben der fachlichen Qualifikation, elementare Eigenschaften für den Bauleitungsberuf.

Auch in der Digitalisierung des Bauens sieht sie gute Beschäftigungschancen für Frauen. Es entstehen neue Tätigkeitsfelder, und in der Transparenz und kollaborativen Zusammenarbeit liegt ein Potential, das Frauen gut für sich nutzen können. **„Wer in diesem Bereich über Kenntnisse verfügt, ist eine gefragte Frau“**, weiß sie und sieht einen großen Vorteil in der zunehmenden Flexibilität bezüglich Einsatzort und Zeiten, was besonders für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf förderlich ist.

Durch ihre aktuelle Tätigkeit, trifft Frau Hainz oft junge Frauen, die vor ihrer Berufswahl stehen. Diesen zeigt sie gerne die Entwicklungsmöglichkeiten in der Baubranche auf und berichtet natürlich auch von ihren eigenen Erfahrungen. Dabei geht es ihr nicht um ein gezieltes Anwerben, sondern vielmehr um Aufklärung über die Berufe und darum, junge Frauen zu ermutigen.

Auch mit dem Handwerk ist sie immer noch eng verbunden und engagiert sich beim Thema Frauenförderung. Gerade für gewerbliche Berufe haben Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften immer noch mit Vorurteilen und schlechtem Image zu kämpfen, obwohl viele Unternehmen modern aufgestellt und hochtechnisiert sind. Für Frauen gestaltet sich der Einstieg oft besonders schwierig, da sie zusätzlich noch mit traditionellen Frauenbildern kämpfen. Bei Veranstaltungen diskutiert sie darum oft mit Kollegen, beispielsweise aus der Kreishandwerkerschaft, die Möglichkeiten, mehr Mädchen in „untypischen“ Berufen zu fördern.

Frau Hainz sieht das Thema Frauen in der Bauwirtschaft also von zwei Seiten. Zum einen sollten sich Bauunternehmen Frauen gegenüber mehr öffnen, egal, ob als Azubi, Facharbeiter oder in Führungspositionen und empfiehlt ihnen, sich mit Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen in ihren Betrieben auseinanderzusetzen.

Den Frauen rät sie: **„Wenn ihr Lust auf einen spannenden und vielfältigen Beruf habt, seid ihr bei uns, im Bauhandwerk und auch bei den Ingenieuren genau richtig. Es gibt nichts, was eine Frau mit dem entsprechenden Willen nicht schaffen kann!“**

Die Digitalisierung bringt gerade für Frauen spannende Entwicklungsmöglichkeiten in Bauunternehmen



Bildquelle: WOLFF & MÜLLER Holding GmbH & Co. KG

Marina Stiber
Dipl.-Ing. Architektin und BIM-Managerin
WOLFF & MÜLLER Holding GmbH & Co. KG



In der Schule waren Kunst und Mathematik die Leistungskurse von Marina Stiber. Die Kombination aus Kreativität und Zahlen hat sie schon immer fasziniert, darum war es für sie naheliegend, Architektur zu studieren. Zwar haben ihr Lehrer und Berufsberater davon abgeraten, denn Verdienst- und Beschäftigungsmöglichkeiten seien zu gering, aber Freunde und Familie wussten, dass dies die richtige Wahl für sie war und unterstützten sie.

2007 hat Marina Stiber bei WOLFF & MÜLLER zunächst als Werkstudentin angefangen. Nach ihrem Diplom wurde sie übernommen und konnte sich insbesondere auf dem Gebiet der Digitalisierung, speziell im Bereich BIM (Building Information Modeling), weiterentwickeln. BIM ermöglicht außer einer dreidimensionalen Visualisierung von Gebäuden unter anderem die Integration der Dimensionen Zeit und Kosten in ein Gebäudedatenmodell. Das Prinzip: Erst digital, dann real bauen. Marina Stiber schaffte den Sprung von der BIM-Modelliererin zur BIM-Koordinatorin und stieg anschließend zur BIM-Managerin auf. Die Arbeit stellt sie immer wieder vor neue Herausforderungen. Mit den Aufgaben wächst auch ihr Grad an Verantwortung, aber gerade diese Entwicklung macht den Beruf für sie so abwechslungsreich und attraktiv. **„Es ist toll, neue Entwicklungsthemen von Anfang an zu begleiten und mit zu erleben, es wird nie langweilig“**, sagt sie selbst.

Marina Stiber wird oft gefragt: „Was macht eigentlich eine BIM-Managerin?“ Dieses relativ neue Tätigkeitsfeld hat sich mit zunehmender Nutzung von BIM in Bauvorhaben entwickelt. Sie strukturiert, pflegt, verwaltet und kontrolliert Gebäudedatenmodelle, ist Ansprechpartnerin in Sachen BIM für alle Baubeteiligten auf der Auftraggeber- und der Ausführungsseite und koordiniert die Zusammenarbeit.

Ihr Arbeitgeber WOLFF & MÜLLER hat die Digitalisierung schon früh als Chance verstanden, einen besonderen Schwerpunkt auf BIM gesetzt und seine Mitarbeiter dahingehend gefördert. Das Unternehmen setzt auf qualifizierte Mitarbeiter und will möglichst viel internes Know-how aufbauen, vor allem im Bereich der Digitalisierung. Darum hat WOLFF & MÜLLER zum Beispiel eigens eine interne Akademie gegründet, in der Weiterbildungskonzepte geplant und umgesetzt werden. Um die Erfahrungen und damit die Möglichkeiten von BIM ausschöpfen zu können und die Methode immer mehr in die Projekte des Unternehmens zu implementieren, werden bereits Trainees gezielt darin geschult. Von diesem Weiterbildungskonzept profitierte auch Marina Stiber. Nach einem zusätzlichen externen Weiterbildungslehrgang wurde sie schließlich als BIM-Managerin zertifiziert.

Die 36-Jährige war von Anfang an Teil des jungen BIM-Teams, das bei der zentralen Serviceeinheit Unternehmensentwicklung bei WOLFF & MÜLLER angesiedelt ist. Das Team ist mit acht Mitarbeitern inklusive Leiter noch relativ klein, der Frauenanteil dagegen mit fünf Kolleginnen relativ groß.

Seit einiger Zeit engagiert sich das Unternehmen an Hochschulen und bietet dort BIM-Module an. Auch Marina Stiber betreut hier einige Studenten und gibt ihr Wissen direkt an die nachfolgenden Generationen weiter. Eine gute Gelegenheit, mit dem Bau-nachwuchs ins Gespräch zu kommen. **Das neue Tätigkeitsfeld im BIM-Bereich bietet ihrer Meinung nach gerade für Frauen sehr gute Beschäftigungsmöglichkeiten, da Arbeitszeit und -ort flexibel sein können. Eine Anwesenheit auf der Baustelle ist nicht erforderlich, alle Arbeiten können vom Büro oder Home-Office aus erledigt**

werden. Marina Stiber appelliert an junge Frauen, die Interesse an Bauberufen haben, schon früh entsprechende Praktika zu absolvieren. Sie selbst ist das beste Beispiel für einen erfolgreichen weiblichen Karriereweg am Bau. Während des Studiums war sie Werkstudentin bei WOLFF & MÜLLER, fand Spaß am Bauen und ihren Weg, sogar innerhalb desselben Unternehmens. „Es ist schon lange Zeit, mit den Klischees und Vorurteilen aufzuräumen“, findet die BIM-Managerin. **„Habt keine Angst vor Bauberufen! Gerade in Zeiten der Digitalisierung gibt es viele Wege und Möglichkeiten und es wird nie langweilig, weil immer neue Aufgaben auf einen warten.“**

Wer den Fokus bei der Suche nach Auszubildenden und Fachkräften zu eng steckt, dem könnte das Potential von Mädchen und Frauen entgehen



Bildquelle: Bildungswerk (BiW) Bau Hessen-Thüringen e. V.

Denitsa Dancheva Stoyanova,
Beton- und Stahlbetonbauerin im 2. Lehrjahr,
Herzog-Bau GmbH



Das Sonderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“ leistet einen Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa und unterstützt seit 2013 Jugendliche und junge Erwachsene aus der EU dabei, in Deutschland eine betriebliche Berufsausbildung erfolgreich zu absolvieren. Neben dem Abbau sprachlicher Barrieren sollen auch Rekrutierungs- und Einstellungshemmnisse für ausbildungsinteressierte Jugendliche aus Europa abgebaut werden.

Denitsa Dancheva Stoyanova ist eine der Teilnehmerinnen an diesem Programm. Sie stammt aus Bulgarien und hat durch das MobiPro-Projekt die Chance bekommen, ihrem großen Ziel, Bauleiterin zu werden, näher zu kommen. Im Rahmen des Projekts absolviert die 26jährige derzeit eine Ausbildung zur Beton- und Stahlbauerin bei der Herzog-Bau GmbH in Tüttleben. Das Unternehmen legt viel Wert auf die eigene Ausbildung seiner Fachkräfte, die auch gerne weiblich sein dürfen.

Ralf Muth, der Ausbildungsbeauftragte bei Herzog-Bau, weiß, wie schwierig es ist, freie Ausbildungsstellen in Bauunternehmen zu besetzen. Darum nutzt das Unternehmen auch die Chancen, die sich ihm durch andere Zielgruppen bieten. Frauen haben ein großes Potential, das das Unternehmen nutzt. Anderen Bauunternehmen kann er nur dazu raten, den Fokus bei der Suche nach Auszubildenden und Fachkräften nicht zu eng zu stecken. Denitsa dafür ein sehr gutes Beispiel. Voller Stolz berichtet Herr Muth, wie Einsatz, Motivation und Zusammenarbeit bei der Auszubildenden stimmen.

Denitsa Interesse für die Baubranche wurde schon früh durch ihre Familie geweckt. Ihr Vater ist im Baubereich tätig, ihr Bruder ist Bauingenieur. In ihrer Heimat Bulgarien sah sie aber für sich keine guten beruflichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten. Darum hat sie die Gelegenheit genutzt und nimmt nun am Projekt MobiPro-EU teil. Betreut wird sie hier durch den Ausbildungsbeauftragten bei Herzog-Bau und durch das Bildungswerk (BiW) BAU Hessen-Thüringen.

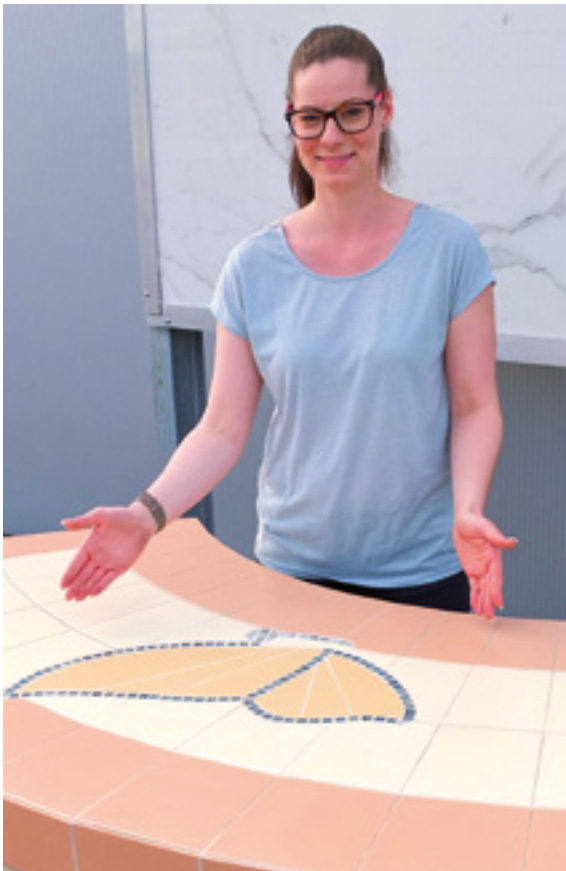
Für die duale Ausbildung als Stahl- und Betonbauerin hat sie sich entschieden, um möglichst viele praktische Erfahrungen auf der Baustelle zu sammeln und mitsprechen zu können. Auch im zweiten Lehrjahr ist sie sich noch sicher mit ihrer Berufswahl: **„Ich bin gerne auf der Baustelle, weil ich jeden Tag viel Neues lerne!“** Ihre Kollegen waren von Anfang an sehr nett und hilfsbereit. Natürlich gab es den einen oder anderen skeptischen Blick, aber die Familie und Freunde stärken ihr den Rücken. Schließlich sind sie sich sicher, dass hier das richtige Mädchen am richtigen Platz ist. **„Ich mache, was ich kann und bin mir für nichts zu schade!“** Die junge Bulgarin überzeugt mit dieser Einstellung, vor allem aber durch ihr Engagement auch die größten Kritiker gegenüber Frauen auf der Baustelle. Die Kollegen gehen darum nicht nur respektvoll mit ihr um, sondern sind mittlerweile auch ein wenig fasziniert von ihrer Kollegin.

Auch im Ausbildungszentrum fühlt sie sich gut aufgehoben. Hier gibt es bereits einige junge Frauen, die ebenfalls einen Bauberuf lernen und sich in der Branche behaupten. Mit ihnen kann sie sich austauschen, über den Beruf, den Alltag auf der Baustelle und andere Erfahrungen bei der Ausbildung. Trotzdem oder gerade deswegen ist sie der Meinung: **„Wir brauchen mehr Mädchen in den Ausbildungszentren.“**

Denitsa Ausbildungsbetrieb ist familiengeführt und das spürt sie. Sie wurde herzlich aufgenommen und integriert. So unterstützt ihr Chef sie auch bei ihrem Vorhaben, nach der Ausbildung ein Bauingenieurstudium in Deutschland zu machen, auch wenn sie in Bulgarien bereits studiert hat. Sie ist ambitioniert, möchte unbedingt das Bauen aktiv mitgestalten und später eine verantwortungsvolle Position als Bauleiterin bekommen.

Jungen Mädchen, die sich noch nicht entschieden haben, welchen Beruf sie einmal ausüben möchten, rät Denitsa, auf jeden Fall ein Orientierungspraktikum zu durchlaufen und auch die Bauwirtschaft reinzuschmecken. **„Vor der körperlichen Arbeit sollte man keine Angst haben, es ist nicht so hart wie es scheint, es gibt mittlerweile viele Hilfsmittel, die die Arbeit erleichtern.“**, erklärt sie. Auch die sehr guten Entwicklungsmöglichkeiten sprechen aus ihrer Sicht für die Branche. Nach der Ausbildung gibt es die Möglichkeit zum Polier aufzusteigen, den Meister-Abschluss zu machen und dann steht die Tür zum Studium offen.

Das Handwerk hat viele kreative Aspekte, gute Verdienstmöglichkeiten und bietet Perspektiven – auch für Frauen



Bildquelle: Gereon Hoffmann

Jennifer Gehart, 26 Jahre
Fliesen-, Platten- und Mosaiklegermeisterin

Jennifer Gehart hat nach ihrem Schulabschluss zunächst eine Ausbildung in einem typischen Frauenberuf, zur Medizinischen Fachangestellten, absolviert. Trotzdem war sie mit ihrer Berufswahl sehr unzufrieden und auch der Verdienst war mehr als unbefriedigend. Als Tochter eines Fliesenlegermeisters entschloss sie sich darum kurzerhand, eine Ausbildung zur Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin im väterlichen Betrieb Gehart & Berlejung in Schifferstadt zu absolvieren. Diese schloss sie als Jahrgangsbeste ab. Im Anschluss hat sie mit demselben Erfolg noch den Meistertitel erworben und wurde von der Handwerkskammer der Pfalz ausgezeichnet.

Schon seit Kindertagen kannte Frau Gehart das Fliesenlegerhandwerk, da sie oft mit ihrem Vater auf der Baustelle war. Sie wusste, dass der Fliesenleger ein sehr kreativer Beruf ist, der viel handwerkliches Geschick erfordert. Dies waren die ausschlaggebenden Gründe, warum sie sich für dieses Handwerk entschieden hat. Außerdem ist der Beruf sehr abwechslungsreich und vielfältig. Vor allem das Ergebnis ihrer Arbeit direkt zu sehen, die sie mit eigenen Händen geschaffen hat, macht sie besonders stolz und glücklich. Ihrem Meisterstück, einem Tresen, kann man diese Freude, die ihr der Beruf macht, besonders gut ansehen.

Frau Gehart hat in ihrem bisherigen Berufsleben überwiegend positive Erfahrungen gemacht. Am Anfang waren viele ihrer Freunde und Bekannten sehr skeptisch und fragten sie: „Eine Frau im Handwerk?“ oder „Wie willst Du das körperlich schaffen? Das ist doch viel zu schwer für Dich!“ Aber sie hat an ihrem Wunsch festgehalten. Insbesondere von ihrer Familie hat sie eine große Unterstützung erfahren. Aber nicht nur ihr Vater, sondern auch sein Partner, Herr Berlejung, haben sie stets unterstützt und motiviert. Sie wollten

ihr die Chance gegeben, den Beruf zu erlernen, den sie sich wünschte. Auch in der Zeit, in der sie ihren Meister gemacht hat, haben sie ihr stets den nötigen Rückhalt gegeben.

Die Kollegen im Betrieb haben anfangs überwiegend skeptisch reagiert, als sie eine Frau als neue Kollegin bekamen. Aber sie wurde sehr schnell im Team aufgenommen und schon nach kurzer Zeit als vollwertiges Teammitglied zur Komplettierung des Unternehmens gesehen.

Ihr vielfältiger Lebenslauf hat sie geprägt, sie ist erwachsener geworden, und sie ist stolz auf das bisher Geleistete. „Die Arbeiten im gewerblichen Bereich sind nicht immer leicht und bringen mich oft an meine Grenzen“, räumt sie ein. Trotzdem macht ihr dieser Beruf immer noch sehr viel Freude und sie bereut keinen Augenblick ihre Entscheidung.

Mit 26 Jahren stehen ihr noch alle Möglichkeiten offen. Mit der Meisterprüfung ist sie befähigt, junge Menschen auszubilden, und sie hat gleichzeitig die Voraussetzungen für ein Studium erworben. Zunächst möchte die junge Meisterin allerdings so viele praktische Erfahrungen auf so vielen verschiedenen Gebieten wie möglich sammeln. Deshalb ist sie mit Abschluss der Meisterprüfung nun in die kaufmännische Richtung gegangen und arbeitet zurzeit im Baustoffgroßhandel mit circa 150 Mitarbeitern. Sie möchte dort ihr Wissen erweitern. Hier steht sie den Handwerkern und auch Kunden mit Rat und Tat zur Seite und punktet vor allem durch ihr Fachwissen. „Das Unternehmen, in dem ich jetzt arbeite, schätze ich besonders, weil sie mir hier die Chance geben, mich auf dem kaufmännischen Gebiet weiterzubilden. Außerdem schätzen die neuen Kollegen meine fachlichen Stärken.“

Junge Frauen, die gerade in der Berufsorientierung sind, möchte sie ermutigen, ein Handwerk zu erlernen. Zwar sei die Arbeit körperlich anstrengend, und manchmal muss auch mit Vorurteilen gekämpft werden, aber es lohnt sich. **„Es ist ein wunderbares Gefühl, wenn nach Abschluss eines Projekts der Kunden zufrieden ist und man selbst sehen kann, was man mit seinen eigenen Händen geschaffen hat. Das Handwerk hat viele kreative Aspekte und gute Verdienstmöglichkeiten.“**

Die Begeisterung für das Bauen gibt es auch bei jungen Frauen



Bildquelle: Kreishandwerkerschaft Landsberg

Alisa Schneider,
3. Lehrjahr zur Maurerin bei der
MatteX Bau GmbH



Im beschaulichen Dießen am Ammersee liegt der Firmensitz der familiengeführten MatteX Bau GmbH, deren Hauptgeschäftsfelder im Schlüsselfertigbau und Innenausbau liegen. Die Auftragslage ist gut, es gibt jede Menge offene Stellen, die vielfach auch über Facebook und die Unternehmens-Webseite beworben werden. Trotzdem findet das Unternehmen kaum qualifiziertes Personal. Fachkräfte werden überall gesucht und viele von ihnen können sich ihren Arbeitgeber aussuchen.

Deshalb entschloss sich Alisa Schneider, die Tochter des Firmeninhabers, kurzer Hand, das Abitur abzubrechen, die Schule mit mittlerer Reife abzuschließen und anschließend eine kaufmännische Ausbildung zur Bürokauffrau zu absolvieren. Derzeit macht sie eine Ausbildung zur Maurerin im väterlichen Betrieb und wird die Lehre bald abschließen. Sie plant außerdem, ihren Meister zu machen, der ihr auch die Möglichkeit für ein baubezogenes Studium eröffnet. Ziel ihres Werdegangs ist es, später einmal den Betrieb zu übernehmen. Hierfür möchte sie Fachwissen aufbauen, mitarbeiten können und praktisch erleben, wie eine Baustelle funktioniert. Kurz: sie möchte Kompetenz aufbauen und mitreden können. Ihr Wissen soll dabei fundiert sein und nicht aufgesetzt wirken. Sie möchte in allen Teilen des Baubetriebs gut aufgestellt sein.

Ihr Vater hat das Unternehmen aufgebaut und früher selbst mitgearbeitet. Das Arbeiten macht hier Spaß. Der Umgang ist respektvoll und wertschätzend. Der Ton ist locker, aber in der Sache ernst. Das schätzt Frau Schneider sehr und möchte das auch später so fortführen. **„Ich bin gerne auf dem Bau, weil die Leute und der Umgang ehrlich sind, man muss sich nicht verstellen und weiß genau, woran man bei den Menschen ist.“** Im Betrieb wird sie als Tochter vom Chef nicht anders behandelt als die übrigen Mitarbeiter. Und das ist gut

so, denn den Respekt will sie sich selbst erarbeiten und durch ihr Wissen und Können bei den Kollegen punkten.

Die Ausbildung ist zwar körperlich anstrengend, aber der Maurerberuf motiviert und begeistert die junge Frau gleichzeitig. Die Arbeit an der frischen Luft und das Ergebnis direkt sehen zu können, gefallen ihr besonders. **„Es ist ein tolles Gefühl. Man ist stolz, an etwas mitgewirkt zu haben und kann sagen: Ich war dabei! Natürlich muss man einiges dafür tun, aber man verdient auch gut, das wissen viele nicht zu schätzen.“**

Viele Freunde und Teile der Familie zeigten wenig Verständnis, als Alisa Schneider die Maurerlehre begann. Ihre Eltern jedoch unterstützen sie, wo es geht und sind mächtig stolz. In der Berufsschule hat sie keinerlei Probleme, auch wenn sie das einzige Mädchen ist. In der überbetrieblichen Ausbildung nimmt sie dagegen noch ein verstaubtes Denken wahr. Die alten Maurermeister sind noch recht konservativ und verstehen nicht, dass jetzt auch Frauen Einzug in Männerberufe halten, darum muss sie sich hier besonders beweisen: **„Als Frau wird man aber dann respektiert, wenn man richtig was von seinem Fach versteht und nicht nur schlau daherredet.“**

Für die Bauinnung ist die offene junge „Bau-Azubine“ ein Aushängeschild und oft auf Ausbildungsmessen zu treffen. Sie sieht die Entwicklung von Frauen in der Baubranche noch am Anfang. Sie meint, Frauen würden von den Unternehmen noch nicht als potentielle Mitarbeiter wahrgenommen. Alte Klischees, wie Mädchen spielen mit Puppen und Jungs lieber mit Bauklötzen, sind eben schwer zu durchbrechen. Dabei findet Frau Schneider, dass es auf das Verhalten ankommt „man darf sich nicht wie ein Mädchen auf der Baustelle aufführen.“

Anderen jungen Frauen, die vor der Berufswahl stehen, möchte sie auf den Weg geben, keine Angst vor Männerberufen, insbesondere Bauberufen, zu haben.

„Die Medien stellen oft ein verzerrtes Bild von Bauberufen dar. Auch in der Berufsorientierung kommt der Bau viel zu kurz. Es ist anders auf dem Bau als man es sich vorstellt und die Verdienstmöglichkeiten sind gut. Lust und Spaß bei der Sache sind die wichtigsten Voraussetzungen.“

Sie sollten das Denken in „Männer-Frauen-Schubladen“ einfach mal über Bord werfen



Bildquelle: Hennig Haus GmbH & Co. KG

Heike Wierer
Zimmerin
Hennig Haus GmbH & Co. KG



Das Zimmererhandwerk ist eine Männerdomäne mit einer ganz eigenen Sprache. Das hat Heike Wierer gleich am ersten Tag ihrer Ausbildung bemerkt. Sie erlernte den Beruf des Zimmerers in einem kleinen Unternehmen, in dem sie im gewerblichen Bereich die einzige Frau war. Ihr großes Interesse am Handwerk hat sie während eines Ferienjobs in einem Unternehmen für Maschinenbau entdeckt und beschlossen, nach dem Abitur ein Handwerk zu erlernen.

Freunde und Familie waren zwar sehr erstaunt, als sich Frau Wierer für einen Bauberuf entschieden hat, haben sie aber auch unterstützt. Sogar die Oma, der eine Frau am Bau nicht ganz geheuer schien, ist heute sehr stolz auf ihre Enkelin. Schließlich war der Opa früher auch auf dem Bau – als Maurer.

Für die Ausbildung zur Zimmerin hat sich Frau Wierer vor allem wegen des Facettenreichtums des Berufs entschieden. Dabei geht es nicht nur um das handwerkliche Können, sondern um viele weitere Aspekte rund um das Bauen, für die sich die junge Frau ebenfalls interessiert, wie die Bauphysik oder die Kreativität, die dieser Beruf erfordert. Vom Werkstoff Holz ist sie besonders begeistert: „Holz bringt viele ökologische Aspekte mit sich, nicht nur weil es ein nachwachsender Rohstoff ist. Auch die Fertigholzbauweise und die Energieeinsparpotentiale, die im Holzbau möglich sind, sind entscheidende Aspekte für die Zukunft des Bauens.“ Dieser ganzheitliche Ansatz wurde ihr schon in ihrem Ausbildungsbetrieb, der Hennig Haus GmbH & Co. KG, vermittelt, wo man sich auf Fertighäuser spezialisiert hat.

Andere Argumente, warum sie sich so für den Beruf begeistert, sind, dass sie durch die Montage-Tätigkeit viel unterwegs ist und rumkommt. Und wenn sie auf einem Dachstuhl steht, beschleicht sie oft ein erhabenes Gefühl.

Bereits in der Ausbildung hat sie gelernt, dass das Zimmererhandwerk für Frauen eine Herausforderung darstellt, weil es eine Männerdomäne ist. Trotzdem war sie nie abschätzenden Sprüchen ihrer Kollegen ausgesetzt. Einige wollten sich besonders um sie kümmern, andere haben sie auch schon mal auf die Probe gestellt. Aber so konnte sie sich den notwendigen Respekt schnell erarbeiten. Eine besondere Anerkennung erhielt sie zum Abschluss der Ausbildung, als sie im Berufswettkampf unterfränkische Kammermeisterin wurde und auf Landesebene den dritten Platz belegte.

Heute studiert Frau Wierer Architektur in Münster und weiß die Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie durch ihre Ausbildung zur Zimmerin erhalten hat, besonders zu schätzen. Neben dem Studium übt sie ihren Beruf immer noch gerne aus. Allerdings war es für sie nicht einfach, eine Zimmerei zu finden, die eine Frau beschäftigen wollte. Oft hatte sie Argumente gehört wie: „Wir trauen Ihnen das nicht zu.“ – „Das ist nichts für Mädchen.“ – „Wir sind zu klein, wir können keine zweite Toilette auf der Baustelle aufstellen.“ Jetzt hat sie einen Betrieb gefunden, in dem sie ihr Wissen sogar noch erweitern kann, da der Schwerpunkt der Arbeiten in der Sanierung beziehungsweise Restaurierung liegt.

Heike Wierer kennt fast alle Vorurteile, die die Mädchen abschrecken, die sich für eine Ausbildung auf dem Bau interessieren. Aber sie findet es viel bedauerlicher, dass in der Berufsberatung von Mädchen das Bauhandwerk so kurz kommt: **„Wenn man keine konkreten Vorstellungen hat, was man lernen möchte, kommt von allein keiner auf die Idee, dass das Handwerk auch was für junge Frauen sein könnte. Es fehlt eindeutig an Beratung.“**

Heike Wierer ist sich sicher, dass irgendwann die Handwerksberufe nicht mehr so „männerlastig“ sein werden und sie wünscht sich, dass sich in den Köpfen etwas ändern würde: **„Auf der einen Seite sollten Entscheider offener sein, Klischees und das Denken in „Männer-Frauen-Schubladen“ über Bord werfen und einfach einer Frau eine Chance geben. Auf der anderen Seite sollten sich die Mädchen selbst mehr zutrauen und sich nicht einschüchtern lassen.“** Der Tipp von Frau Wierer an die jungen Frauen ist, auch mal etwas frecher zu sein und sich vom direkten Umgangston auf den Baustellen nicht abschrecken oder einschüchtern zu lassen.

Mehr Frauen täten der Bauwirtschaft gut



Bildquelle: WOLFF & MÜLLER Holding GmbH & Co. KG

Bernd Hautz
Leiter Personalwesen
WOLFF & MÜLLER Holding GmbH & Co. KG



Der Leiter des Personalwesens bei WOLFF & MÜLLER, Bernd Hautz, ist erst seit kurzem im Unternehmen, fühlt sich jedoch schon jetzt sehr wohl. „Hier wird der Begriff Familienunternehmen noch gelebt“, berichtet er begeistert. Die Bauunternehmung zählt zu den innovativsten der Branche, hat diverse Preise gewonnen und war bester mittelständischer Arbeitgeber im Bau laut Focus, Xing und Kununu. Bei derzeit rund 90 offenen Stellen und der Konkurrenz um die Fachkräfte direkt vor der Haustür, wie mit Bosch oder Porsche, wird die Fachkräftesicherung zur Chefsache. Dr. Albert Dürr, dem Geschäftsführer der Holding, liegt das Thema Personal besonders am Herzen. Der 39-jährige ist der Enkel des Firmengründers und führt das Unternehmen in der dritten Generation.

Obwohl die Mitarbeiter dem Unternehmen ein hervorragendes Zeugnis ausstellen, kennt Bernd Hautz die Probleme, geeignete Fachkräfte zu finden. Dabei spricht er vor allem von einem Branchen-Problem. Im Vergleich zu anderen Industrien sei der Bau nach wie vor nicht „sexy“ und noch recht konservativ. Gerade die stationäre Industrie böte potenziellen Nachwuchskräften oft attraktivere Arbeitsbedingungen. „Hier wollen wir definitiv aufschließen“, so der Personalchef. Um den „Arbeitsplatz der Zukunft“ zu gestalten, als Arbeitgeber attraktiver zu werden, die Fachkräfte zu binden und langfristig zu halten, hat das Unternehmen eine spezielle Projektgruppe eingerichtet. Hier werden flexible Arbeitszeiten und -orte diskutiert und nach kooperativen Lösungen gesucht, um zum Beispiel mobile Arbeit zu ermöglichen. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird bereits ermöglicht, beispielsweise wird die Elternzeit in den Projektverlauf integriert. Bei der Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung setzt das Bauunternehmen außerdem nach dem Motto „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ auch auf Netzwerke der Belegschaft.

Mit verschiedenen Aktionen richtet sich das Bauunternehmen auch an den weiblichen Nachwuchs. Wird eine Schule oder Kita gebaut, werden Kinderbaustellen eingerichtet, die Kinder mit Helm, Handschuhen und Schutzweste ausgestattet, und dann heißt es: Ärmel hochkrempeln! Insbesondere Mädchen zeigen sich bei solchen Aktionen engagiert. Ein wichtiges Datum ist darum auch der Girls' Day, der Mädchen und junge Frauen für Bauberufe sensibilisiert.

Auch unter den eigenen Führungskräften will WOLFF & MÜLLER den weiblichen Anteil künftig erhöhen. Derzeit zählen dazu zwei Frauen, eine von ihnen ist Geschäftsführerin der Abteilung Personalentwicklung. Die Qualifizierung und Weiterbildung der Führungskräfte und Mitarbeiter werden bei WOLFF & MÜLLER großgeschrieben, sodass eine eigene Personalentwicklungs-Akademie gegründet wurde. Jährliche, strukturierte Mitarbeitergespräche dienen dazu, den Weiterbildungsbedarf zu identifizieren. Ein besonderer Fokus liegt bei der Weiterbildung auf dem Thema Building Information Modeling (BIM). Die Bauunternehmung ist hier Vorreiter, möchte aber diese Kompetenz nicht nur halten, sondern auch ausbauen. Gerade im BIM-Team können Frauen ihre Kompetenzen unter Beweis stellen – wie Marina Stiber, die BIM-Managerin im Unternehmen ist (vergleiche Seite 30-31).

„Bei Neueinstellungen spielt das Geschlecht überhaupt keine Rolle, vielmehr stehen Kompetenz und Motivation der Bewerber im Fokus.“ Bernd Hautz ist sich sicher, mehr Frauen täten der Bauwirtschaft gut, denn heterogene Teams hätten mehr Stärken als Schwächen. Ein Aufbrechen der Männerdomäne würde den Umgangston in der Baubranche verändern und den Fachkräftemarkt beleben. Den Frauen empfiehlt der Personalleiter, sich

also mehr auf ihre Stärken zu konzentrieren als auf Klischees zu achten.

Zukünftig werden Talentmanagement und Nachfolgeplanung die wichtigen Personalthemen sein. Die Chancen und Perspektiven sind gerade für Frauen gut, denn es geht auch um weibliche Talente. WOLFF & MÜLLER würde es begrüßen, wenn sich mehr Frauen, auch um führende Positionen, bewerben würden. Hautz ist überzeugt, dass sich durch den steigenden Digitalisierungsgrad der Bau im Wandel befindet. Gerade Frauen bietet dieser Trend große Chancen, da er nicht nur mehr Flexibilität erlaubt, sondern auch neue Tätigkeitsfelder mit spannenden und innovativen Aufgaben entstehen. Sein Schlussappell: **„Frauen, traut Euch und schlagt auch technische Studienrichtungen ein!“**

Ein Appell an Männer und Frauen zur Ausbildung in der Bauwirtschaft



Bildquelle: Leif-Erik Grabe

OStR Leif-Erik Grabe
Berufsschullehrer
Carl-Benz-Schule Koblenz



Leif-Erik Grabe ist Teil des „jungen“ Lehrerteam im Bildungsgang Straßenbau der Carl-Benz-Schule Koblenz. Für den Unterricht der Bauabteilung der Carl-Benz-Schule in Koblenz nutzen er und seine Kollegen eine Vielzahl digitaler Hilfsmittel. Die innovativen Unterrichtskonzepte dienen vorrangig der Entwicklung und Förderung der Handlungskompetenz der Auszubildenden des Baugewerbes. Herr Grabe ist auch Preisträger im RKW-Wettbewerb „Auf IT gebaut – Bauberufe mit Zukunft“. Er ist ganz nah an den Auszubildenden und in ständigem Austausch mit den jungen Nachwuchskräften im Baubereich. Mit seinem Statement möchte er die Vorurteile widerlegen, die viele junge Frauen haben, wenn sie an eine Ausbildung im Baugewerbe denken.

OStR Leif-Erik Grabe, Berufsschullehrer an der Carl-Benz-Schule Koblenz:

Was fällt Dir ein, wenn du an eine Ausbildung im Baugewerbe denkst? Harte und körperliche Arbeit, rauer Umgangston, geringe Aufstiegschancen oder auch schlechtes Image!

Das Berufsbild in der Bautechnik hat sich gewandelt. Sehr viel Technik hat Einzug gehalten. Wo früher die Muskelkraft gefragt war, übernehmen heute komplexe Maschinen und Geräte die Arbeit. Vor diesem Hintergrund sind nicht mehr starke „Typen“ sondern gut ausgebildete, kreative und kluge Köpfe gefragt.

Wäre es nicht „cool“, eine Maschine mit 1.000 PS zu steuern?

Auf den ersten Blick scheint der Umgangston auf einer Baustelle rau. Auf den zweiten Blick wirst du erkennen, dass dies nur der direkten Ansprache geschuldet ist. Auf dem Bau nimmt man kein "Blatt vor den Mund" und es wird nicht um „den heißen Brei“ herumgeredet. Du kannst dir immer sicher sein, dass was gesagt wird auch so gemeint ist.

Der Umgangston auf dem Bau ist rau aber auch herzlich und freundlich.

Nach der erfolgreichen Ausbildung kannst du dich zum Meister oder Polier ausbilden lassen und später deine eigene Baustelle leiten. Viele Betriebe „ziehen“ sich mit der Ausbildung zukünftige Poliere und Meister heran und bezahlen die weiterführenden Lehrgänge, da mitdenkende und engagierte Mitarbeiter gesucht sind.

Eine Ausbildung im Baugewerbe ist auch eine ideale Grundlage für ein Bauingenieur- oder Architekturstudium. So gesehen ist es auch ein Muss, denn der Alltag auf der Baustelle ist lehrreicher als das Studium.

Mit dem Hauptschulabschluss ins Architekturstudium. All das ist möglich, wenn du möchtest. Die Ausbildung im Baugewerbe ist ein ideales Sprungbrett für die eigene Karriereleiter.

Die Straßen auf denen du Auto fährst und die Gebäude die du täglich betrittst, wurden durch Straßenbauer, Betonbauer oder auch Maurer errichtet. Schau aus dem Fenster. Alles was du siehst haben Bauarbeiter erschaffen. Ohne das Baugewerbe ist unser Alltag nicht vorstellbar. Natürlich ist der Maurer nicht so angesehen wie ein Arzt. Das liegt aber nur an den Vorurteilen in den Köpfen.

Fange selber mit dem Umdenken an und informiere dich über eine Ausbildung im Baugewebe!

Denn aus meiner Sicht können (junge) Frauen genauso gut einen Bauberuf erlernen, wie Männer. Schließlich zählen heute Talent und Interesse, nicht das Geschlecht. Also nur Mut!

Hochqualifizierte Frauen sind die Chance für den (Bau-)Mittelstand



Bildquelle: HUNTING / HER HR-Partners

Christian Böhnke
Managing Partner
HUNTING/HER HR-Partners – eine der ersten
Personalberatungen nur für Frauen
in Deutschland



Das Dilemma des zunehmenden Mangels an gut ausgebildeten Fachkräften und entsprechend guten Karriereperspektiven in der Baubranche ist Herrn Böhnke aus seiner Praxis heraus bestens bekannt. Auch die Problematik, dass immer noch sehr wenige Frauen in der Bauwirtschaft beschäftigt sind, ist im vertraut. „Dabei liegt es letztlich im unmittelbaren Interesse der Unternehmen, die „Fachkräfte-Zielgruppe Frau“ für sich zu entdecken und entsprechende Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Mitarbeitergewinnung in diesem Bereich zu schaffen“, ist er überzeugt und kennt aus seinem Berufsalltag heraus die Gründe, warum es sich lohnt, Frauen einzustellen.

„Wo zwei sich gleichen, ist meist einer über“

Sowohl hinsichtlich des Arbeits- als auch im Bereich des Führungs- und Kommunikationsstils gibt es bestimmte Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Beide Geschlechter in angemessenen Anteilen im Unternehmen zu haben, trägt deswegen nachvollziehbar auch zum ökonomischen Erfolg bei. Hinzu kommt, dass bereits die heutige Generation an Frauen die am höchsten ausgebildete ist, die wir bislang hatten.

Rahmenbedingungen schaffen: Die Attraktivität als mittelständischer Arbeitgeber

Gerade für kleinere und mittelständische Bauunternehmen gilt, dass sie im Kampf um qualifizierte Mitarbeiter („War for talents“) nicht nur mit den namhaften Global Playern der eigenen Branche konkurrieren, sondern auch mit anderen, vor allem industriellen, Branchen.

Zum einen liegt dies sicherlich in dem aus Sicht vieler Frauen noch immer als etwas männlich und angestaubt wahrgenommenen Image der Baubranche, beispielsweise verglichen mit weiten Teilen der Konsumgüterindustrie. Andererseits läge in der noch überschaubaren Größe der meisten KMU in der Baubranche auch oft ein Vorteil in Sachen Flexibilität und Schnelligkeit sowie der kürzeren Kommunikations- und Entscheidungswege, zum Beispiel in der Umsetzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Erfahrung zeigt, dass mit entsprechenden familienfreundlichen Angeboten, wie einer Flexibilisierung der (hier oft noch bestehenden) statischen Arbeitszeitmodelle, Home-Office- oder Möglichkeiten der Kinderbetreuung auch bei hochqualifizierten Frauen häufig den Ausschlag bei der Arbeitgeberentscheidung geben kann. Aber auch die in der Regel größeren Gestaltungsmöglichkeiten im Job sind oft von hoher Bedeutung bei der Entscheidung für einen

Arbeitgeber, insbesondere für jüngere Frauen. Alles gute Gründe, warum sich insbesondere Bewerberinnen für ein solches Unternehmen entscheiden könnten, sofern sie von den Möglichkeiten überhaupt wissen. Denn: Viele kleine und mittelständische Bauunternehmen haben erfahrungsgemäß die ökonomischen Aspekte eines entsprechend ausgerichteten Personalmarketings noch nicht (oder noch nicht ausreichend) erkannt, sodass hier entsprechende Chancen bestehen.

Die Kernfragen stellen

Ob hochqualifizierte weibliche Fach- oder Nachwuchskräfte, wer Frauen für sein Bauunternehmen gewinnen will, muss sich mit diesem Thema intensiv beschäftigen und mindestens die folgenden Fragen stellen:

Welche Rahmenbedingungen müssen wir als Arbeitgeber schaffen, um spezifisch auch für weibliche Fachkräfte attraktiv zu sein?

Hier kommt es zunächst einmal darauf an, zu bestimmen, um welche Mitarbeiterbereiche es sich handelt. Beispielsweise spielen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (etwa Teilzeitmodelle/ Home-Office, flexiblere Arbeitszeiten oder auch eine KITA-Anbindung vor Ort) insbesondere für Frauen in der Altersgruppe zwischen 30 und 40 Jahren oft eine herausragende Rolle, während dies bei älteren Kandidatinnen etwa für Top-Managementpositionen aufgrund der meist abgeschlossenen Familienplanung oft keine solch große Bedeutung mehr hat. Allerdings gewinnt hier die Bedeutung der Pflege älterer Familienmitglieder zunehmend an Bedeutung.

Grundsätzlich gehören auch die klassischen, häufig auf männliche Ansprüche angelegten, Motivationssysteme auf den Prüfstand, da diese oftmals an den weiblichen Ansprüchen vorbeizielen. Ebenso ist es sinnvoll zu überprüfen, inwieweit formale Zugangsvoraussetzungen flexibler gestaltet werden können.

Wie können vorhandene und neue weibliche Fachkräfte bestmöglich integriert und gefördert werden, um die Fluktuation zu begrenzen und gleichzeitig Vorbilder aufzubauen?

Neben der Überprüfung der beschriebenen Rahmenbedingungen bieten auch die Faktoren Unternehmenskultur, beziehungsweise Führungsverständnis, Statuswechsel und längerfristige Karriereperspektiven, An-

sätze, um einen wirksamen Hebel anzusetzen. Insbesondere der letztgenannte Punkt ist dabei elementar. Einerseits, um einmal gewonnene (und dann meist weiterentwickelte) Fachkräfte an das Unternehmen zu binden und Fluktuation zu reduzieren, andererseits auch um Vorbilder aufzubauen. Weibliche Mitarbeiter mit Vorbildfunktion bewirken nicht nur einen deutlichen Einfluss auf die notwendige unternehmenskulturelle Weiterentwicklung in Bezug auf die Ansprüche und Bedürfnisse weiblicher Mitarbeiterinnen, sondern ziehen meist auch vermehrt Frauen in das Unternehmen.

Über welche Wege finden Bau-Mittelständler Kontakt zur Zielgruppe Frau?

Der erfolgreiche Weg hin zur Erschließung der „Fachkräfte-Ressource Frau“ ist ein langfristig ausgelegter Veränderungsprozess, wobei dieser mit dem gezielten Recruitment von Anfang an Hand in Hand gehen sollte. Diese ergänzen sich nicht nur gegenseitig, sondern bedingen sich im Grunde sogar. Die Formel ist einfach: Mehr Frauen im Betrieb verstärken den kulturellen Wandel – und umgekehrt zieht dieser wieder verstärkt Frauen in das Unternehmen.

Welche Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung genau zu planen und umzusetzen sind, ist von mehreren individuellen Voraussetzungen (Region, fachliche Hintergründe, Funktions- und Hierarchieebene, etcetera) abhängig. Exemplarisch kann dies bereits bei der gezielten Werbung von Berufseinsteigerinnen in den entsprechenden Schulformen (und -klassen) oder Aktionen (Girls' Day oder ähnlichen) beginnen, über klassische Wege der Personalgewinnung wie Stellenausschreibungen oder die Einschaltung externer Personalberatungen mit einem entsprechenden Fokus, bis hin zur entsprechend ausgerichteten Öffentlichkeitsarbeit in den entsprechend relevanten Medien erweitert werden. Auch die gezielte Nutzung der eigenen Belegschaft als „Headhunter“, die beispielsweise motiviert werden können, in ihrem persönlichen Umfeld die Augen für geeignete Kandidatinnen offen zu halten, ist oft eine erfolgsversprechende Maßnahme. Voraussetzung hierfür ist, dass diese wirklich von dem Unternehmen als frauenfreundlicher Arbeitgeber überzeugt und damit glaubwürdig sind – womit sich der Kreis zu den oben skizzierten Rahmenbedingungen wieder schließt.

Praxisempfehlungen

Darum sollten mehr Frauen in der Bauwirtschaft beschäftigt sein

Beim Thema weibliche Fachkräfte kommt schnell der Begriff „Gender Diversity“ also Geschlechtervielfalt auf. Dieser Begriff rückte mit der politischen Diskussion um eine verpflichtende Frauenquote in Führungsetagen in den Blick der Öffentlichkeit. Allerdings wird er gerne auf das weibliche Geschlecht beschränkt, ist aber eigentlich viel breiter zu verstehen. Grob geht es darum, in der Beschäftigungsstruktur ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis anzustreben und personelle Vielfalt zu zeigen.

Der Gedanke des Gender Diversity gehört zu einer modernen Unternehmenskultur und sollte langfristig fest in Ihrem Unternehmen verankert werden. Diese tiefgreifende Veränderung kann allerdings nur greifen, wenn die Unternehmensspitze hinter dem Wandel steht, ihn aktiv fördert und konsequent nachhält.¹¹ In der Baubranche scheint dies leider noch ein langer Weg zu sein.

An dieser Stelle wollen wir auf weitere Ausführungen verzichten und uns nur auf die Gewinnung weiblicher Fachkräfte und die Beschäftigung von Frauen in der Baubranche beschränken, die allerdings nur ein Mosaikstein dieses Kulturwandels darstellt.

Warum sind Frauen für Ihr Unternehmen ein Gewinn?

Frauen sorgen für ein anderes Betriebs- und Teamklima. Plakativ ausgedrückt: Frauen stehen auf Kooperation, Männer auf Wettbewerb. Viele Studien belegen diese Aussage und Sie sollten sich dies zu Nutzen machen.¹² **Frauen tun der Bauwirtschaft gut, Sie werden es sehen!** Wir haben die **fünf wichtigsten Argumente für eine Beschäftigung von mehr Frauen** für Sie zusammengefasst.

- Das große Potential an gut qualifizierten Frauen schließt den Personalengpass an Fachkräften.
- Gender Diversity gehört zu einer modernen Unternehmenskultur.
- Frauen bringen Meinungsvielfalt ins Unternehmen.
- Ein erhöhter Frauenanteil verbessert und erhöht das Arbeitgeberimage.
- Durch mehr Frauen erzielen Sie eine höhere Wirkung auf und letztlich Gewinnung von weiblichen Kunden.

Erste Tipps zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte für die Baubranche

Was könnten Bauunternehmen tun, um für Frauen attraktiver zu werden?

Bauberufe werden zunehmend auch für Mädchen attraktiver. Der Bauspezialist von heute ist ein gefragter Allrounder, der nicht nur über handwerkliches Geschick, sondern auch über umfassendes technisches Know-how verfügen muss. Neue Aufgaben, wie im Umweltbereich erfordern zusätzliches Wissen. Mit den gewachsenen Anforderungen haben sich auch die Berufsbilder gewandelt und neue entwickelt. Es gibt diverse Ausbildungsberufe, angefangen von klassischen Berufen, wie Maurer oder Straßenbauer, über relativ neue wie Baugeräteführer. Die Palette der Beschäftigungsmöglichkeiten in der Bauwirtschaft ist vielfältiger, abwechslungsreicher, kreativer und durch die Digitalisierung auch innovativer geworden. Durch die zunehmende Digitalisierung in der Bauwirtschaft übernehmen in der Regel moderne Maschinen die körperlich schweren Arbeiten. Damit sind Köpfe und Geschick zunehmend gefragt. Es gibt also genügend Gründe, als Mädchen einen Bauberuf zu erlernen, und für die Unternehmen, Mädchen und Frauen einzustellen. Zudem schafft der Digitalisierungsschub neue Beschäftigungsmöglichkeiten und Tätigkeitsfelder. Neu ist beispielsweise der „BIM-Koordinator“ oder „BIM-Manager“. Diese sind gesucht und eröffnen neue Chancen – vor allem für Frauen, Work-Life-Balance, also für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen. Viele Arbeiten können bequem von zu Hause im Home-Office erledigt werden (vergleiche Praxisbeispiele auf den Seiten 28-29, 30-31 und 40-41).

Unsere Empfehlung

Überprüfen Sie die vorhandenen Positionen und verschiedenen Aufgabengebiete in Ihrem Bauunternehmen. Sicherlich sind einige darunter, die für Frauen und junge Mädchen durchaus attraktiv sein könnten.

Wer das Potenzial von Frauen sowie jungen Nachwuchskräften für die Besetzung von Fach- und Führungspositionen konsequent ausschöpfen will, muss die Organisation seiner Bauunternehmung für die Lebensrealitäten dieser Zielgruppen öffnen und flexible Arbeitszeiten, dezentrale Arbeitsformen sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Bereichen ermöglichen. Ein Beispiel ist das „Führen in Teilzeit“. Dabei wird dem von immer mehr Führungskräften geäußerten Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten nachgekommen und bietet Männern wie Frauen die Möglichkeit, auch in Führungspositionen Familie und Karriere besser in Einklang zu bringen. Für Frauen verbessern sich damit die Zugangschancen in Leitungspositionen. Das Bauunternehmen verschafft sich mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und einem attraktiven Kinderbetreuungsangebot grundsätzlich für alle Schlüsselpositionen aber besonders für Führungskräfte einen erheblichen Wettbewerbsvorteil im Kampf um die besten Talente.

Wir haben für Sie eine Checkliste auf Seite 52-54 dieser Handlungsempfehlung entwickelt, um zu überprüfen, ob Sie bereits für eine Beschäftigung von mehr Frauen gerüstet sind.

¹¹ McKinsey&Company zu Gender Diversity im Topmanagement – Women Matter 4; <https://www.mckinsey.de/2010-10-23/gender-diversity-im-topmanagement>, Stand: 27.07.2017

¹² Wirtschaftswoche: Frauen stehen auf Kooperation, Männer auf Wettbewerb; <http://www.wiwo.de/erfolg/beruf/berufsalltag-frauen-stehen-auf-kooperation-maenner-auf-wettbewerb/8671710.html>, Stand: 27.07.2017

Wie können Sie Mädchen für eine Bauausbildung gewinnen?

Warum sollten sich Mädchen und junge Frauen gerade für die Baubranche und keine andere Branche entscheiden? **Kurz gesagt: Die Ausbildung ist spannend, das Auskommen gesichert und die Aussichten bestens.** Das Problem ist nur, das wissen bislang nicht alle. Die folgenden Maßnahmen könnten Ihre Chancen erhöhen, Mädchen für eine Bauausbildung zu interessieren:

- Der **Girls' Day** bietet Mädchen eine ideale Gelegenheit, in Bauberufe reinzuschnuppern und mehr über ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu erfahren (www.girls-day.de).
- Schaffen Sie **weibliche Vorbilder**, die authentisch von ihren Erfahrungen im Bauberuf berichten und ihre Begeisterung weitergeben können (siehe unsere Vorbild-Frauen Bau in dieser Handlungsempfehlung Seite 16-39).
- Entwickeln Sie ein **Rekrutierungskonzept zur gezielten Ansprache und Bewerbung von Mädchen**, beispielsweise auf der eigenen Karriereseite oder -rubrik (mehr zur Karriereseite finden Sie in dem Workbook Azubimarketing für Unternehmen der Bauwirtschaft „Die Azubi-Karrierewebsite: kein Hexenwerk“ in Kapitel 2).
- Bieten Sie zusätzlich **Schnuppertage** beziehungsweise Praktika **speziell für Mädchen** an. Zeigen Sie, wie spannend Bauberufe sein können.
Ein Beispiel für einen Schnuppertag für Schüler wäre der beim Bauunternehmen Rädlinger (www.raedlinger-bau.com/de/aktuelles/raedlinger/article/schnuppertag-bei-raedlinger). Oder Sie beteiligen sich an **speziellen Aktionen auf Baumessen** (www.schnuppertag-bau.de).
- Wie wäre es mit einem **BauCamp speziell für Mädchen**? Eine gute Möglichkeit für Mädchen, selbst mit anzupacken und so diverse Bauberufe, die Ausbildungen und Karrierechancen kennenzulernen. Schauen Sie mal, wie das mit den BauCamps funktioniert und wie das Berufsförderungswerk der Bauindustrie in Nordrhein-Westfalen das in seinen Ausbildungszentren gemacht hat (www.berufsbildung-bau.de/berufsorientierung bzw. www.bau-dein-ding.nrw/angebote/angebote_fuer_schulen/baucamp). Speziell für Mädchen wurde bereits ein Mädchen „WOOD-CAMP“ durchgeführt, um junge Frauen an „grüne Berufe“ insbesondere im Handwerk heranzuführen (www.vsb-ggmbh.com/machgruen.php).
- **Zeigen Sie, wie attraktiv Bauen sein kann** und beteiligen Sie sich an regionalen Ausbildungsmessen mit Events, wie einer Modenschau „Bau... modisch und funktional – Azubis als Models“, die das BiW BAU Hessen-Thüringen e. V. bereits mehrfach erfolgreich durchgeführt hat (Modenschau „Bau... modisch und funktional – Azubis als Models“ bei der „Gewinn-Bau-Messe: www.biwbau.de/fileadmin/user_upload/Pressemitteilung_Gewinn-Bau-Messe_-_03.06.2016.pdf).

Wie können Sie besser weibliche Fachkräfte ansprechen?

Zugegeben, es ist für Bauunternehmen schwer, die doch sehr projektausgerichtete Baubranche auf die Bedürfnisse der Beschäftigten, gerade der jüngeren, auszurichten. Das Geschlecht ist hier aber nur zweitrangig anzusehen, denn sowohl **Frauen als auch Männer haben oftmals dieselben Wünsche**. Zunächst ist es aber notwendig, dass diese bekannt sind. Denn anders, als noch vor einigen Jahren, sind es nicht nur monetäre Anreize, die die Fachkräfte locken.

Insbesondere für die **Generation Y** ist **Spaß an der Arbeit**, ein **gutes Arbeitsklima**, **Fairness am Arbeitsplatz** und eine **abwechslungsreiche Tätigkeit** fast noch wichtiger als ihr Gehalt. Außerdem wünschen sie sich eine **Perspektive**. Damit spielen auch die **gezielte Förderung und persönliche Weiterbildung** eine wesentliche Rolle bei der Berufswahl. Und nicht zu vergessen, die **Flexibilität der Arbeitszeit und die Möglichkeit von Heimarbeitsplätzen**. Auch hier sind es nicht nur die Frauen, die sich mehr Freiräume für Familie und sonstige Interessen wünschen, auch Männer haben das Bedürfnis nach mehr Flexibilisierung. Angesichts veränderter Arbeitsweisen, insbesondere durch die Digitalisierung, das Stichwort ist hier BIM (Building Information Modeling), und anderer neuer Managementmethoden, lassen sich diese Flexibilisierungselemente auch in die Planungs- und Bauprozesse integrieren.

Genau diese Möglichkeiten sind es, die auch mehr Frauen für die Bauwirtschaft begeistern können und sich vermehrt für eine Beschäftigung in der Baubranche interessieren. Denn durch die Digitalisierung haben sich auch neue Tätigkeitsfelder entwickelt, die nicht nur eine mehr Flexibilisierung erlauben, sondern auch abwechslungsreicher gestalten (Beispiele WOLFF & MÜLLER, Seite 30-31).

Viele Bauunternehmen haben bereits erkannt, dass sie angesichts des Fachkräftemangels an hoch qualifizierten Frauen nicht mehr vorbeikommen und bieten attraktive Arbeitsbedingungen an. Zudem sind die Verdienstmöglichkeiten in der Baubranche im Vergleich zu anderen Branchen sehr gut. Nicht zu vergessen ist auch der Einsatz moderner Maschinen, die die Arbeiten wesentlich erleichtern oder der zunehmende Grad an Vorfertigungen im Zuge einer beschleunigten Bauweise. Weitere positive Aspekte sind die Teamarbeit und der Kontakt zu anderen Menschen. Schließlich treffen beim Bauen verschiedene Fachingenieure, Gewerke und Auftraggeber aufeinander.

Letztlich ist es doch die Begeisterung für das Bauen, die vermittelt werden sollte, denn in keiner anderen Branche sieht man sein Wirken so direkt. Wer also mit seiner Arbeit etwas schaffen will, was Bestand hat, ist in der Baubranche genau richtig. **Zeigen Sie das!**

Handlungsempfehlungen für die Praxis

So sensibilisieren Sie Ihre Belegschaft für Gender Diversity und machen Ihr Bauunternehmen für Frauen attraktiver!

- Verankern Sie Gleichbehandlung und Vielfalt in Ihrer Unternehmensstrategie und in Ihren Unternehmenszielen.
- Gewinnen Sie Ihre Führungskräfte für das Thema und deren Umsetzung. Führungskräfte, die sich für Gleichbehandlung und Vielfalt in Ihrem Unternehmen einsetzen, sind ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg.
- Führungskräfte in Teilzeit, Elternzeit oder ähnliches haben einen Vorbildcharakter.
- Entdecken Sie die Talente von Frauen – nicht nur von denjenigen, die in Vollzeit arbeiten.
- Bieten Sie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen an. **Frauen wollen keine Sonderlösung!**
- Reden Sie mit Frauen über deren Karriereplanung und entwickeln Sie Unterstützungsangebote.
- Klappern gehört zum Handwerk – Unterstützen Sie Frauen bei ihrer Ergebnis- und Leistungspräsentation.
- Leben Sie Chancen- und Entgeltgerechtigkeit: Sorgen Sie beispielsweise für Entgeltgleichheit für Frauen und Männer in Ihrem Unternehmen.
- Gestalten Sie Ihre Unternehmenskultur offen – auch für Frauen.
- Bieten Sie Möglichkeiten und Gestaltungsräume für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben – auch für Führungskräfte.
- Sorgen Sie für Kinderbetreuungsmöglichkeiten, wenn nicht durch eigene Einrichtungen, dann durch Kooperation mit anderen Bauunternehmen in Ihrer Nähe.
- Schaffen und bieten Sie vielfältige, anpassungsfähige Arbeits(-zeit)modelle und flexible Karrierewege an.
- Erleichtern Sie den Wechsel von Teilzeit zur Vollzeit und umgekehrt.
- Bleiben Sie in Kontakt mit Frauen und Männern in Elternzeit und beteiligen Sie sie an Weiterbildungen und signalisieren Sie Ihnen, dass Sie sich über den Wiedereinstieg in das Unternehmen freuen.
- Elternzeit auch für Männer – Gestalten Sie Ihre Unternehmenskultur so, dass Elternzeit nicht nur für Frauen angeboten und genutzt wird. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch eine Angelegenheit der Männer.
- Ermöglichen Sie „Zweitkarrieren“: Viele Frauen möchten, wenn die Kinder aus dem Haus sind, noch einmal richtig „durchstarten“.
- Unterstützen Sie junge Absolventinnen und Absolventen bei einem Auslandsaufenthalt während ihrer Ausbildung, insbesondere wenn die Absolventen Familie haben.
- Vernetzen und tauschen Sie sich aus mit anderen Bauunternehmungen.

Brauchen Sie ein zweites „Stilles Örtchen“?

An dieser Stelle wollen wir mit einem Vorurteil aufräumen, das uns auch bei unserer Umfrage auf der BAU 2017 begegnet ist: Nein Sie brauchen kein zweites mobiles Toilettenhäuschen!

Grundsätzlich sind die rechtlichen und tatsächlichen Arbeitsumstände für alle Mitarbeiter gleich. Viele kleine und mittlere Bauunternehmen (KMU-Bau) befürchten allerdings, mit der Einstellung von Frauen im gewerblichen Bereich sowohl im Betrieb als auch auf den Baustellen einigen Aufwand betreiben zu müssen, um das realisieren zu können. Ist aber eine zweite „Dixi-Toilette“ immer erforderlich?

Zur Beantwortung dieser Frage schauen wir uns die Richtlinien der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) an: Maßgebend ist die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) in Verbindung mit der Technischen Regel für Arbeitsstätten – Sanitärräume – (ASR A4.1). Hier heißt es unter Punkt 4, Absatz 6: Für weibliche und männliche Beschäftigte sind getrennte Sanitärräume einzurichten. In Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten kann auf getrennt eingerichtete Toiletten-, Wasch- und Umkleieräume für weibliche und männliche Beschäftigte verzichtet werden, wenn eine zeitlich getrennte Nutzung sichergestellt ist. Dabei ist ein unmittelbarer Zugang zwischen Wasch- und Umkleieräumen erforderlich.

Unter Punkt 7, Absatz 7 ist zu lesen:

Des Weiteren ist in Betrieben mit bis zu fünf Beschäftigten eine Kombination von Toiletten-, Wasch- und Umkleieräumen bei einer zeitlich nach Geschlecht getrennten Nutzung durch weibliche und männliche Beschäftigte möglich, sofern eine wirksame Belüftung gewährleistet ist.

Für Baustellen gilt Punkt 8.1, Absatz 3:

Abweichend von Punkt 4, Absatz 6 kann auf Baustellen bis 21 Beschäftigte auf getrennt eingerichtete Toiletten-, Wasch- und Umkleieräume für weibliche und männliche Beschäftigte verzichtet werden, wenn eine zeitlich getrennte Nutzung sichergestellt ist. Bei mehr als sechs Beschäftigten je Beschäftigungsgruppe (männlich und weiblich), sind getrennte Sanitärräume erforderlich.

Weicht die Anzahl der weiblich und männlich Beschäftigten von den oben genannten Größenordnungen ab, gilt die ArbStättV. Hier sind dann insbesondere die im Anhang der Verordnung unter Punkt 4 genannten Vorgaben für Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen, Erst-Hilfe-Räume und Unterkünfte zu beachten. Besondere Bestimmungen gelten im Übrigen auch für schwangere und stillende.

Aber Bauunternehmen, die gar keine Frauen, nicht einmal im kaufmännischen Bereich, beschäftigen, sind sehr selten. Bitte beachten Sie: bei nur einer Mitarbeiterin in der Verwaltung greift bereits die Arbeitsstättenverordnung. Da ist es doch unerheblich, ob noch eine weitere Frau im gewerblichen Bereich dazu käme.

Also seien Sie mutig! Mittels der nachfolgenden Checkliste sehen Sie, ob Sie bereits innerbetrieblich gerüstet sind. Unsere Praxisempfehlungen im vorderen Kapitel unterstützen Sie dabei, weibliche Auszubildende und Fachkräfte gut in Ihr Unternehmen zu integrieren (Seite 48-50). Sie werden sehen, es ist nicht so schwierig, wie Sie vielleicht denken.



Checkliste „Mehr Frauen am Bau – sind Sie soweit?“

1. Allgemein: Mitarbeiterorientierte Personalpolitik

Ja?

Organisation	
– Sind Sie ein familiengeführtes Bauunternehmen und leben dies auch?	
– Gibt es in Ihrem Unternehmen flache Hierarchien?	
Mitbestimmung	
– Informieren Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig und führen Sie hierzu beispielsweise Mitarbeiter-infos (-versammlungen) durch?	
– Haben Sie einen Betriebsrat oder Sprechergremium?	
– Gibt es für Ihre Mitarbeiter ein Mitbestimmungsrecht zu bestimmten Themen? Wird dies genutzt?	
Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem	
– Bieten Sie generell Work-Life-Balance-Angebote an?	
– Sind Modelle wie „Führen in Teilzeit“ ein Thema?	

2. Diskriminierung (zum Beispiel von Frauen)

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Regelung für eine geschlechtsneutrale Sprache?	
Haben Sie einen Ansprechpartner für Probleme oder Konfliktfälle (beispielsweise einen Antidiskriminierungsbeauftragten)?	
Werden Maßnahmen (Anhörung, Mitteilung,...) in Konfliktfällen eingeleitet?	

3. Gleichstellung

Ist Ihr Stellenplan geschlechterausgewogenen und greift er auch auf die verschiedenen hierarchischen Ebenen?	
Gibt es eine interne geschlechterübergreifende Fachgruppe (Austauschplattform)?	
Sind Informationen für alle Mitarbeiter gleichermaßen zugänglich? Wie wird sichergestellt, dass notwendige und wichtige Informationen „fließen“?	
Erhalten Frauen und Männer das gleiche Angebot und die gleichen Chancen für Weiterbildungen, Freistellungen und Karriereentwicklung?	
Bieten Sie besondere familienbezogene Beratung und/ oder Unterstützung(-sangebote) an?	

4. Personalentwicklung und Einstellungen

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine geplante (strategische) Personalentwicklung?	
Werden in Ihren Stellenausschreibungen beide Geschlechter angesprochen oder werden diese geschlechterneutral formuliert?	
Sprechen Sie gezielt Frauen in Ihren Stellenausschreibungen an?	

Ja?

Möchten Sie den Frauenanteil in Ihrem Unternehmen steigern? Wenn ja, mit welchen Mitteln wollen Sie dieses Ziel erreichen?	
Gibt es Mitarbeitergespräche und daraus abgeleitete anschließende Maßnahmen für Weiterbildung oder Karriereentwicklung?	
Identifizieren und fördern Sie frühzeitig (zum Beispiel bereits ab der Berufsausbildung) karriereorientierte Frauen und Männer in Ihrem Betrieb?	
Sind Sie offen für neue Karrierewege?	
Entwickeln Sie innovative Karrierewege und fördern Sie diese mit individuellen und bedarfs-orientierten Weiterbildungsangeboten?	
Setzen Sie gezielte Förderprogramme, wie zum Beispiel Mentoring-Programme und Coaching-Angebote, zur Fach- und Führungskräfteentwicklung ein?	
– Bieten Sie diese auch speziell für Frauen an?	
– Werden Frauen bewusst gefördert?	
Gibt es eine Strategie, das Talentpotential von Frauen für bestimmte (Schlüssel-)Positionen zu erschließen und zu fördern?	
Fördern Sie den Wissens- und Erfahrungsaustausch von (karriereorientierten) Frauen durch Netzwerke im Betrieb sowie außerhalb des Unternehmens?	

5. Berufsalltag

Wird das Know-how von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt und gesichert? (sogenanntes Gender-Know-how)	
Wird in Ihrem Unternehmen für Gender-know-how sensibilisiert?	
Werden Netzwerke zu beiden Geschlechtern gepflegt?	
Gibt es Plattformen für Frauen am Bau oder beteiligen Sie sich an solchen?	
Werden Frauen und Männer gleichermaßen mit Kompetenzen ausgestattet und unterstützt?	
Gibt es klare Vertretungsregeln und Zuständigkeiten?	
Geschlechtsausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern	
– in den einzelnen Teams/Abteilungen?	
– in bestimmten Gremien?	
– in Bezug auf Entscheidungsbefugnis?	
– in den Führungspositionen?	

Auswertung

Zählen Sie bitte alle Punkte für Ihre Ja-Antworten zusammen. Für jede Antwort, die Sie mit Ja beantwortet haben, zählen Sie bitte einen Punkt. Ihre Gesamtpunktzahl zeigt Ihnen, wo Sie gerade in puncto Beschäftigung von Frauen stehen.

39 Punkte bis 26 Punkte – sehr gut

Herzlichen Glückwunsch! Offenbar wird in Ihrem Unternehmen nicht zwischen Männern und Frauen unterschieden. Sie wissen um die Bedeutung des Fachkräftepotentials von Frauen für die Personalgewinnung und tun sehr viel dafür. Verbesserungspotentiale gibt es in jedem Unternehmen, sollten Sie auch mal kein Ja angekreuzt haben, können Sie vielleicht Ihr Angebot an diesem Punkt noch verbessern.

25 Punkte bis 12 Punkte – ausbaufähig

Sie sind auf einem guten Weg! Sie können aber auch anhand Ihrer Antworten, die Sie nicht mit Ja beantwortet haben Ihr Verbesserungspotential identifizieren. Es bietet sich Ihnen noch weitere Chancen, die Potentiale von Frauen noch stärker zu nutzen.

11 Punkte bis 0 Punkte – verbesserungswürdig

Das Thema Frauen hat bei Ihnen entweder keinen oder nur einen geringen Stellenwert. Welche Möglichkeiten sich Ihnen mit der Beschäftigung von Frauen bieten, zeigt Ihnen die Handlungsempfehlung auf Seite 50. Überlegen Sie danach, ob es sich nicht doch lohnen würde, sich intensiver damit auseinanderzusetzen.

Quelle: Verein Frau am Bau (vdf), „Qualität Frau am Bau - Leitfaden für Bauträgerschaften Gleichstellungs-Controlling für Planung und Auftragsvergabe“, Frau am Bau - Chancengleichheit und Personalentwicklung, eigene Darstellung mit zusätzlichem Auswertungsteil.

Ratschläge für junge Frauen

Bisher haben wir viele Ratschläge und Gründe gesammelt, warum Bauunternehmen auch Frauen beschäftigen sollten, und wie sie für Frauen attraktive Arbeitgeber sein können. Die Sichtweise der Frauen selbst spielt aber eine ebenso wichtige Rolle. Dass sie sich genauso für eine Tätigkeit in der Baubranche eignen wie Männer, haben wir bereits dargestellt und unsere „Vorbildfrauen“ zeigen, dass ein paar von ihnen zwar die ein oder andere Hürde nehmen mussten, sie aber heute mit ihrer Entscheidung immer noch sehr zufrieden sind.

Auch die verschiedenen Möglichkeiten, die die Baubranche ihren Beschäftigten bietet, wie Weiterbildungen oder Karrierewege, haben wir bereits dargestellt. Aber letztlich geht es darum, dass Frauen in der Branche akzeptiert werden und die gleichen Chancen bekommen. Wir wissen aus diversen Gesprächen, dass auch sie sich für die Bauwirtschaft interessieren und gerne einer Tätigkeit in der Baubranche nachgehen würden, sei es als Fachkraft im gewerblichen Bereich oder als Ingenieurin mit Führungsverantwortung.

In der Praxis haben Frauen es nicht immer so leicht wie Männer, in einem Bauberuf Fuß zu fassen und oft ist es für sie schwierig, Karrierechancen zu ergreifen. Auch branchenübergreifend sind gerade Führungspositionen trotz gesetzlicher Frauenquote männerdominierte Posten und besonders in bestimmten Berufsfeldern beträgt der Anteil weiblicher Kollegen gerade mal um die 15 Prozent. In der Baubranche ist dieser Anteil noch geringer (vergleiche Seite 9: Weibliche Beschäftigte in der Bauwirtschaft). Hier ist es für Frauen nicht immer einfach, den Einstieg zu finden und langfristig in der Branche tätig zu sein, denn klassische Rollenbilder der Geschlechter und Vorurteile stellen für sie Hürden dar, die aber überwunden werden können.

Darum ist es an der Zeit, junge Frauen direkt anzusprechen und sie zu ermutigen, mit mehr Selbstbewusstsein in die Berufswelt zu gehen, gerade wenn sie sich für einen Bauberuf entschieden haben. Wir haben Karriere-Tipps für jungen Frauen zusammengetragen, damit sie ermutigt werden, über ihren Schatten zu springen, vielleicht einmal neue Dinge auszuprobieren und ihre Karriere auf dem Bau selbst in die Hand zu nehmen. Denn: Was Mann kann, kann Frau mindestens genauso gut!

Liebe Frauen, liebe Mädchen,

haben Sie sich bereits für einen Job in der Baubranche entschieden? Super! Hier ein paar praktische Tipps, die wir zusammengestellt haben.

1. Durchbrechen Sie Klischees

Erkundigen Sie sich zum Schulabschluss nicht nur beim Berufsinformationszentrum (BIZ) der Agentur für Arbeit, sondern auch direkt im Bauhandwerk. Bei der Kreishandwerkerschaft können Sie in Erfahrung bringen, welche Unternehmen gerne ihren Wirkungskreis vorstellen möchten.

Oder: Sie machen gerade Abitur und wollen im Anschluss Architektur oder Bauingenieurwesen studieren? Dann erkundigen Sie vor Ihrem Abiturabschluss nicht nur in den Studiensekretariaten oder beim Berufsinformationszentrum (BIZ), sondern auch in den Fakultäten.

Grundsätzlich sollten Sie immer daran denken: Technik, Physik, Mathe und Bau sind Männer-Branchen? Quatsch! Wenn Sie sich in MINT-Fächern (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) wohl fühlen, die nötigen Fähigkeiten und Motivation besitzen, steht Ihnen nichts mehr im Weg. Klischees können einfach durchbrochen werden. Hilfe und Unterstützung finden Sie bei dem nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen, namens „Komm, mach MINT“. Diese Netzwerk-Initiative begeistert mit innovativen Maßnahmen, Mädchen und Frauen für MINT-Studiengänge und -Berufe. Vorbeischauen lohnt sich also!

2. Erfahrungen sammeln

Wenn möglich: Praktika absolvieren! So viele wie möglich, so viele wie nötig! Probieren Sie es einmal in der Bauwirtschaft, damit Sie ein Gefühl dafür bekommen, was im Baubereich auf Sie zukommt. Um Erfahrungen zu sammeln, ist es sinnvoll, Praktika in verschiedenen Bereichen und Unternehmen zu machen, auch auf dem Bau, damit Sie viele Facetten der Arbeitswelt kennenlernen können. Ein Praktikum hilft bei der beruflichen Orientierung, bereichert das Studium und kann zusätzlich noch den eigenen Lebenslauf aufwerten, denn die praktische Erfahrung hebt Sie ab von anderen Bewerbern. Ebenso kann ein Praktikum eine gute Brücke von der Theorie in die Praxis sein und ermöglicht Ihnen zudem aufschlussreiche Einblicke in den Baualltag. Außerdem hilft es, erste Kontakte in der Berufswelt zu knüpfen. Sie werden sehen, die Bauwirtschaft ist durchaus innovativ und kreativ.

3. Stärken finden und nutzen

Damit Sie Ihre Stärken nutzen können, müssen Sie sicher erst einmal herausfinden, wo diese liegen. Das kann durchaus schwer sein und seine Zeit dauern. Fragen Sie vielleicht mal andere Personen, wie sie Sie einschätzen oder wo sie Ihre Stärken sehen. Manchmal ist das Ergebnis sehr überraschend und kann Ihr Selbstwertgefühl steigern. Wir zeigen in dieser Handlungsempfehlung erfolgreiche Frauen in der Baubranche. Sie sind tolle Vorbilder für junge Frauen. Viele von ihnen haben bei der Berufswahl Freunde, Familie oder auch ihre Lehrer um Rat gebeten und sind überwiegend bei ihrer Entscheidung bestärkt worden.

4. Selbstvermarktung

Viele Frauen stellen ihr Licht gerne unter den Scheffel. Das sollte nicht sein! Erarbeiten Sie gute Bewerbungsunterlagen, damit Sie zeigen können, dass Sie die Stelle nicht nur wollen, sondern auch qualifiziert dafür sind. Stellen Sie sich hierfür vor, Sie sind eine Marke: Welchen Slogan würden Sie repräsentieren, welchen Service können Sie anbieten und welche Werte vertreten Sie? Das ist eine gute Übung, um sich selbst und auch den Unternehmen die eigenen Fähigkeiten zu präsentieren.

Stellen Sie Ihren eigentlichen Marktwert klar hervor! Dabei heißt es, Selbstkritik herunterfahren, Erfolge reflektieren, den eigenen Anteil daran deutlich kommunizieren und gezielt auf sich aufmerksam machen! Dies ist auch wichtig, wenn Sie sich auf eine höhere Position bewerben oder eine Qualifizierung, wie beispielsweise ein Duales Studium, anstreben. Vorgesetzte haben nicht immer einen Überblick über die Fähigkeiten und Leistungen einzelner Mitarbeiter.

5. Setzen Sie sich Ziele

Es ist bewiesen, dass klar definierte und ausformulierte Ziele besser erreicht werden, als nur die vage Vorstellung davon. Am besten ist es, wenn Sie sich einmal hinsetzen, sich ein Blatt Papier und einen Stift nehmen und ein Vision-Board (Zielcollage) erstellen. Das heißt, Sie überlegen für sich selbst, welche Ziele Sie erreichen möchten. Schreiben Sie alles auf. Je kreativer das gestaltet ist, desto besser! Dann hängen Sie sich Ihr Vision-Board gut sichtbar auf, damit Ihre Ziele immer präsent sind und Sie täglich verinnerlicht werden können. Das kann eine große Hilfe sein!

Sie können auch Ihre Zukunft nach der Gesellenprüfung planen: Denken Sie Karriere also einmal anders: Berufsbegleitend zu studieren eröffnet Ihnen viele Perspektiven in der Baubranche.

Auch nach dem Studium ist es mit dem Lernen nicht immer gleich vorbei. Karrierewege im Bauunternehmen können ganz unterschiedlich sein. Vielleicht haben Sie einen besonderen Schwerpunkt bei Ihrer Arbeit und können besonders gut mit Menschen umgehen oder Abläufe und verschiedene Gewerke koordinieren, oder Ihre besonderen Fähigkeiten liegen in der IT und Sie spezialisieren sich im Bereich der Digitalisierung.

Sie haben bereits einen Job in der Baubranche? Toll! Nachfolgend ein paar praktische Tipps für diesen Fall:

6. Bescheidenheit ist fehl am Platz

Studien zufolge neigen Frauen eher dazu, zu „tief zu stapeln“. Häufig führt das dazu, dass Frauen bei Beförderungen übergangen werden und demnach weniger verdienen. Trommeln gehört zum Handwerk! Darum zeigen Sie allen, was Sie können und sein Sie nicht zurückhaltend dabei. Viele Frauen sind zu bescheiden mit ihren Fähigkeiten und schätzen ihre Leistungen weniger wert als sie es wirklich sind. Doch das nagt nicht nur am Selbstbewusstsein, sondern beeinflusst auch die Fremdwahrnehmung anderer. So trauen Ihnen Kollegen oder Ihr Vorgesetzter nicht genug zu und Sie werden immer nur Aufgaben unter Ihrem eigentlichen Potential aufgetragen bekommen. Also weg mit der falschen Bescheidenheit und stehen Sie zu Ihren Erfolgen und Talenten. Keine Angst, das wird niemand als Arroganz auffassen!

7. Ruhig Eigeninitiative zeigen

Es ist nicht so einfach, effektiv auf sich aufmerksam zu machen. Versuchen Sie, sich mehr einzubringen und Eigeninitiative zu zeigen, indem Sie Ihre eigenen Ideen äußern, Projekte ins Leben rufen und Verantwortung übernehmen. So wird Ihre Motivation deutlich und zusätzlich entwickeln Sie auch mehr Selbstbewusstsein.

8. Keine Selbstzweifel zulassen

Viele Frauen neigen dazu, an sich selbst zu zweifeln und suchen Fehler meist bei sich selbst. Das liegt daran, dass sie eher auf ihr Gegenüber ausgerichtet sind und Anerkennung von außen erfahren wollen, ohne explizit darauf hinweisen zu müssen. Männer sind da tendenziell extrovertierter und machen auf sich und ihre Leistung offensiver aufmerksam. Für Sie heißt das, nicht mit Selbstzweifeln aufhalten. Glauben Sie an sich selbst und das, was Sie können! Dann werden es andere auch tun. Sie haben nichts zu verlieren und können auch mal ein Lob einfordern, wenn Sie denken, es verdient zu haben. Sie können ruhig selbstbewusst über Ihre erledigten Aufgaben sprechen oder mit Ihrer eigenen Leistung zufrieden sein. Ein wenig Eigenlob ist erlaubt und „stinkt“ nicht.

9. Vernetzen Sie sich

Networking steht auch Frauen gut und hat heutzutage einen hohen Stellenwert bekommen. Egal, ob bei der Stellensuche oder zum Erfahrungsaustausch mit anderen Fachexperten(innen); die Kommunikation und Vernetzung mit neuen Kontakten kann bei Karriereentscheidungen heute das Zünglein an der Waage sein. Zusätzlich können Sie durch den Kontakt mit anderen erfolgreichen Frauen (und Männern), den eigenen Horizont erweitern, über den Tellerrand schauen und viele neue Dinge lernen. Das kann sehr interessant sein und für Neues inspirieren.

10. Haben Sie Mut zur Veränderung

Zum Erfolg gehören auch Tiefschläge, das ist ganz normal. Aber es kann auch passieren, dass es danach nicht mehr besser wird und Sie beruflich einfach keine Erfüllung finden können. Sie fühlen sich in der Sackgasse. Dann ist es auch notwendig, dass Sie den Mut zur Veränderung haben und beruflich neu orientieren. Die Bauwirtschaft bietet verschiedene Möglichkeiten, also informieren Sie über andere Berufe innerhalb der Branche. Beispielsweise bietet die Digitalisierung neue, spannende Betätigungsmöglichkeiten und -perspektiven.

11. Veränderungen akzeptieren

Bloß keine Herausforderungen? Sie bleiben lieber in Ihrem Schneckenhaus sitzen und erledigen nur Sachen, die Sie wirklich gut können? Falsch! Schluss damit! Es wird Zeit, dass Sie sich auch mal an neue fordernde Aufgaben wagen, sonst kommen Sie nicht weiter und blicken nie über den Tellerrand. Sie werden überrascht sein, was noch alles in Ihnen steckt, wenn Sie sich trauen und es einfach ausprobieren. Ein neues Projekt ist geplant? Super! Der Chef sucht jemanden, der die Organisation übernimmt? Wer nicht wagt, der nicht gewinnt... Nur Mut, sprechen Sie ihn an und signalisieren Sie ihm Ihr Interesse!

12. Verbessern Sie Ihre Körpersprache

Wie wichtig die Körpersprache im Berufsleben ist, wird oft unterschätzt. Dabei kann sie bei richtiger Anwendung gerade Frauen zum Erfolg verhelfen. Versuchen Sie bei wichtigen Anliegen eine ernste Mimik aufzulegen und nur sparsam zu lächeln, damit man Sie als Autoritätsperson wahrnimmt. Bei Präsentationen sollten Sie aufrecht stehen, die Schultern nach hinten und nicht in der Hüfte einknicken. Damit signalisiert Sie nicht nur Selbstsicherheit, sondern auch Professionalität und Kompetenz. Versuchen Sie es einfach mal! Sie werden überrascht sein.

13. Setzen Sie Prioritäten

Sie möchten es immer allen recht machen und jede Aufgabe perfekt erledigen? Der damit einhergehende selbstaufgelegte Druck, den Sie sich aufzwingen, ist sehr ungesund und kann Sie körperlich und psychisch belasten und lähmen. Perfektionismus ist ein Laster, das Sie besser ablegen. Die Zauberformel für Ihr Problem heißt: Prioritäten setzen! Überlegen Sie, welche Aufgaben eine hohe Wichtig- und Dringlichkeit haben und erstellen Sie sich selbst eine Prioritätsliste. Unwichtige Dinge streichen Sie am besten gleich und fokussieren sich lieber auf das Wesentliche. So werden Sie produktiver und lernen, Ihre Kapazitäten einzuschätzen und damit zu „haushalten“.

14. Es gibt nur Lösungen, keine Probleme

Manchmal läuft ein Projekt nicht gut und Sie sehen die alleinige Schuld bei sich. Ihre Gedanken drehen sich jetzt nur noch um die eigene „Unfähigkeit“ und „Versagen“. Diese Situation kennen Sie bestimmt. Das ist auch zunächst in Ordnung, denn manchmal geht nicht alles glatt und Fehler passieren nun einmal. Wichtig ist jetzt der richtige Umgang mit dem Problem. Konzentrieren Sie sich nicht auf die Problematik, sondern versuchen herauszufinden, was nicht funktioniert hat und was Sie jetzt besser machen könnten. Jedes Problem hat auch eine Lösung, Sie müssen sie nur finden. Geben Sie den negativen Gedanken nicht zu viel Raum, sondern lernen Sie aus Ihren Fehlern. So sammeln Sie nicht nur viel Erfahrung, sondern steigern auch Ihr Selbstbewusstsein!

15. Aufgeben? Auf keinen Fall!

Zu allerletzt möchten wir Ihnen noch eine Sache ans Herz legen: Niemals aufgeben!

Wenn Sie für das eintreten, was Sie antreibt und Ihre Träume verfolgen, egal, was andere dazu sagen, werden Sie erfolgreich und zufrieden sein. Denn schlussendlich ist Ihr Wohlbefinden doch das Wichtigste, worum es beim Erfolg und im Leben geht. Sie sollten sich in Ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen, Aufgaben erledigen, die Ihnen Spaß machen und einen Beruf finden, der Sie erfüllt und den Sie Ihr ganzes Leben ausüben möchten. Leben Sie Ihren „Bauraum“!¹³

Wir hoffen, diese Tipps helfen Ihnen weiter, motivieren und ermutigen Sie, Ihre Karriere auf dem Bau selbst in die Hand zu nehmen und zu gestalten. Nur Mut! Versuchen Sie es einmal!

¹³ Quelle: in Anlehnung an Campusjäger Magazin: 15 Karriere-Tipps für junge Frauen, um im Beruf erfolgreich zu sein, URL: <http://magazin.campusjaeger.de/15-karriere-tipps-fuer-junge-frauen-um-im-beruf-erfolgreich-zu-sein/>, Stand: 27.07.2017

Zusammenfassung und Ausblick

Angesichts gut gefüllter Auftragsbücher geht die Baubranche von einer weiteren Zunahme der Beschäftigungszahlen aus. Der Beschäftigungsaufbau stößt allerdings an seine Grenzen. Die Arbeitskräftereserven auf dem deutschen Bauparkt seien weitgehend ausgeschöpft, so die beiden Präsidenten der Branchenverbände Peter Hübner und Dr. Hans-Hartwig Loewenstein. Der Mangel an qualifiziertem Personal wird damit auch in der Bauwirtschaft zu einem wachsenden Geschäftsrisiko!

Mit zunehmendem Fachkräftemangel sollte deshalb das Arbeitskräftepotential von Frauen in den Fokus betrieblicher Personalwirtschaft rücken. Im Baubereich ist der Frauenanteil immer noch ausbaufähig, und viele Bauunternehmen stehen dem Fachkräftepotential von Frauen noch nicht offen gegenüber. Im Projekt „Frauen in der Bauwirtschaft – Potentiale stärker erschließen“ möchten wir deshalb einen Beitrag leisten, um das Potential von Frauen stärker für die Bauwirtschaft nutzbar zu machen. Insbesondere mit den positiven Beispielen von erfolgreichen Frauen in Bauberufen möchten wir junge Frauen für Bauberufe begeistern. Aber auch Bauunternehmen möchten wir für eine Beschäftigung von Frauen und Themen wie Gender Diversity sensibilisieren. Wir haben erste Handlungsfelder aufgezeigt, Tipps zusammengestellt, einen Check zur Selbstdiagnose und Handlungsempfehlungen für die Praxis erarbeitet, die auch in der Unternehmenspraxis umsetzbar sind.

Ein besonderer Projektfokus liegt dabei auf Bayern. Hier stellt sich das Problem aufgrund der geringen Arbeitslosenquote und guter Kapazitäten für Ausbildungsplätze im besonderen Maße: Schulabgängerinnen und Absolventinnen orientieren sich in andere Branchen und entscheiden sich bei der Berufswahl überwiegend für einen Ausbildungsplatz in einem traditionellen Frauenberuf. Wenn eine Ausbildung im Baubereich eingeschlagen wird, dann wechseln die meisten Beschäftigten jedoch in jungen Jahren und dann auch aus dem Bausektor heraus. Ein Grund hierfür ist die starke Abwerbung seitens der Industrie. In

den Gesprächen mussten wir aber auch feststellen, dass junge Frauen noch unzureichend über Bauberufe informiert sind und die Baubranche immer noch in der „Schmuddellecke“ steht. Deshalb sollen mit dieser Publikation auch junge Frauen ermutigt werden, die Bauwirtschaft besser kennenzulernen und sich zu engagieren.

Zusammenfassend können wir feststellen: Frauen haben auf der Baustelle nichts zu suchen? Das ist Unsinn! Dass Frauen in der Bauwirtschaft viel erreichen können, und dadurch ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel in der Branche geleistet werden kann, haben wir anhand der guten Beispiele demonstrieren können. Frauen tun der Bauwirtschaft gut! Auch die Erfahrungen von Personalleitern oder -beratern zeigen, dass Bauunternehmen von den vielen Vorteilen profitieren können, die Frauen ihrem Unternehmen bieten können. Sie brauchen nur einmal über den Tellerrand zu schauen und auch Frauen als potentielle Mitarbeiter in Betracht zu ziehen.

Auch den Frauen möchten wir auf den Weg geben, dass die Baubranche kreativ und innovativ geworden ist. Einfach mal hineinschnuppern, lohnt sich! Auf beiden Seiten gehört auch Mut dazu, neue, unerfahrene Wege zu gehen und es miteinander zu probieren. Sie werden überrascht sein... jeder kann nur dabei gewinnen! **Nur Mut!**

Anhang

Ansprechpartnerinnen

Tanja Leis

Die gelernte Industriekauffrau und studierte Diplom-Kauffrau möchte, junge Nachwuchskräfte für eine Ausbildung und Beschäftigung in der Bauwirtschaft begeistern und nachhaltig gewinnen. Vor allem jungen Frauen möchte sie zeigen, wie innovativ und attraktiv die Baubranche sein kann. Auch im Wettbewerb „Auf IT gebaut – Bauberufe mit Zukunft“, den Frau Leis fachlich betreut, wurde seit 2002 eine Plattform geschaffen, auf der junge Beschäftigte, Studenten und Auszubildende der Bauwirtschaft ihre Ideen vorstellen und erste Kontakte in die Wirtschaft knüpfen können.

Zudem beschäftigt sich Frau Leis mit dem Thema „Azubimarketing für die Bauwirtschaft“, hier wird gezeigt, wie Bauunternehmen erfolgreich Azubis finden, gewinnen und halten können.



Rationalisierung-Gemeinschaft „Bauwesen“ (RG-Bau)
Düsseldorfer Str. 40A, 65760 Eschborn
06196 495 3525
leis@rkw.de

Christina Hoffmann

Als gelernte Bauzeichnerin, Diplom-Ingenieurin für Architektur und ihrem Master of Science mit Schwerpunkten Baumanagement und Internationales Bauen war Frau Hoffmann schon immer von der Baubranche begeistert. Die Themenschwerpunkte ihrer Arbeit liegen dabei in der Baubetriebswirtschaft, Fachkräftesicherung und Personalentwicklung und der Digitalisierung des Bauens.

Als Chefredakteurin unseres Magazins IBR Informationen Bau-Rationalisierung nutzt sie viele Gelegenheiten, mit verschiedensten Beteiligten der Baubranche in Kontakt zu kommen und gleichzeitig immer über aktuelle Themen informiert zu sein. Besonders wichtig ist ihr, stets die Praxis in den Bauunternehmen nicht aus dem Auge zu verlieren. Dies funktioniert optimal durch das gute Netzwerk der RG-Bau in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft.



Rationalisierung-Gemeinschaft „Bauwesen“ (RG-Bau)
Düsseldorfer Str. 40A, 65760 Eschborn
06196 495 3504
c.hoffmann@rkw.de



Hier geht es weiter

RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum

Auf der Projektwebsite sind alle Projektergebnisse unter folgendem Link zum Download zu finden: www.frauenambau.de.

Zudem räumt ein kurzer Film mit den Klischees rund um Frauen in der Bauwirtschaft auf, diesen finden Sie auf unserem YouTube-Kanal unter: <https://youtu.be/6YuinuNLZgk>, oder auch stöbern Sie einfach mal auf den Seiten des RKW Kompetenzzentrums, beispielsweise unter: <http://rkw.link/frauen-inderbauwirtschaft>.

Weiterführende Links

Bauindustrie Bayern
www.bauindustrie-bayern.de

Bayerisches Baugewerbe
www.lbb-bayern.de/home.html

Landesinnungsverband des Bayerischen
Zimmererhandwerks
www.zimmerer-bayern.com

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)
www.igbau.de/Frauen_2.html

PECO-Institut e. V. in Zusammenarbeit mit der IG BAU
www.peco-ev.de/index.php?cat=Projekt&content=Frauen%20am%20Bau

Baumeister-Projekt der Stiftung Bayerisches
Baugewerbe
hwww.lbb-bayern.de/bildung/baumeister-gesucht.html

SHEworks! – Das Wirtschafts- und Karrieremagazin
für Frauen
www.she-works.de

Baukanal
www.youtube.com/watch?v=ixzYgzmfitM

Bauindustrieverband NRW e. V.
www.bau-dein-ding.nrw

Nationale Kooperationen zur Berufs- und
Studienwahl frei von Geschlechterklischee
www.klischee-frei.de

Azubiportal der Bauverbände
www.azubi-bau.de/informationen/uebersicht-der-bauberufe.htm

Bau – Dein Ding
www.bau-dein-ding.de/berufe

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend, Berlin
www.bmfsfj.de

Bundesinitiative Gleichstellung von Frauen
in der Wirtschaft, Bundesministerium für Arbeit
und Soziales
www.bundesinitiative-gleichstellen.de

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.,
Berlin
www.diw.de

RKW Kompetenzzentrum
www.rkw-azubimarketing.de

RKW Sachsen
www.rkw-sachsen.de/projekte_netzwerke/powerfrauen_fuer_sachsens_wirtschaft

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Nürnberg
www.iab.de
www.iab.de/764/section.aspx/Publikation/k160118302

IHK Fachkräftemonitor Bayern
www.ihk-fachkraeftemonitor-bayern.de

Weitere interessante Webseiten
für die Bauausbildung

Gelbe Seiten Marketing Gesellschaft GmbH
www.gelbeseiten.de/gsservice/Newsroom/Pressemitteilungen/Pressemeldungen-national/Handwerk-Interesse-an-Ausbildungsberufen-waechst

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-
Chancengleichheit
kompetenzz.de/Netzwerke

Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) e. V., Berlin
www.fidar.de/home.html

Bundesgeschäftsstelle Business and Professional
Women e. V. (BPW), Berlin
www.bpw-germany.de

Vereinigung für Frauen im Management (FIM) e. V.,
Hamburg
www.fim.de

Bundesverband der Personalmanager (BPM), Berlin
www.bpm.de/themen/geschlechtergerechtigkeit

TOTAL-E-QUALITY Deutschland e. V.
www.total-e-quality.de

Logib-D = Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland
www.logib-d.de

karriere.de – das Portal von Handelsblatt
und Wirtschaftswoche
www.karriere.de/karriere/frauen-und-karriere

Wirtschaftswoche, Thema: Frauen & Karriere
www.wiwo.de/themen/Frauen%20&%20Karriere

„Wachstumspotenziale inhaberinnengeführter
Unternehmen – Wo steht Deutschland im
EU-Vergleich“ Endbericht zur Studie im Auftrag des
Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie
<http://www.bmwi.de/DE/Mediathek/publikationen,did=555294.html>

- www.asbau.org
- www.ausbildung-total.de
- www.azubi-bau.de
- www.azubister.net
- www.bau-ausbildung.de
- www.bauberufe.net
- www.bau-stellen.de
- www.bdb-campus.de
- www.berufsinfo.org
- www.bzb.de
- www.connecticum.de
- www.deutschland-baut.de
- www.gfb-bau.de/wir-wollen-dich/index.php
- www.grosses-anpacken.de
- www.offensive-gutes-bauen.de
- www.weiterbildung-bauwirtschaft.de
- www.werde-bauingenieur.de

Die Linkliste ist nicht abgeschlossen und wird stetig auf unserer Projektwebsite www.frauenambau.de aktualisiert und erweitert. Schauen Sie einfach mal vorbei...

Menschen. Unternehmen. Zukunft.

Das RKW Kompetenzzentrum unterstützt kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland dabei, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und zu halten. In der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Politik und Wirtschaft werden praxisnahe Empfehlungen und Lösungen zu den Themen Fachkräftesicherung, Innovation sowie Gründung entwickelt.

Das RKW Kompetenzzentrum ist eine bundesweit aktive, gemeinnützige Forschungs- und Entwicklungseinrichtung des RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft e. V.

Die RG-Bau arbeitet branchenbezogen und unterstützt mittelständische Unternehmen in der Bauwirtschaft zum Beispiel bei der Entwicklung und Gestaltung von Zukunftsmärkten und bei der Stärkung der Innovationskraft in der gesamten Wertschöpfungskette Bau.

Zur Fachkräftesicherung und Personalentwicklung in der Bauwirtschaft werden gute Beispiele aus der Baupraxis vorgestellt, die erfolgreich bei der Suche und Bindung von Fachkräften sind. Veröffentlichungen wie die vorliegende geben zusätzlich Empfehlungen für die erfolgreiche Suche nach geeigneten Fach- und Nachwuchskräften und mit dem Wettbewerb „Auf IT gebaut – Bauberufe mit Zukunft“ werden kreative und innovative Lösungen des Baunachwuchses zur Digitalisierung der Bauwirtschaft dargestellt.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages