

Frauen bauen - Frauen zur Fachkräftesicherung in der Baubranche

Best Practice mit realen Role Models



Vorwort

Bildung ist der zentrale Faktor für individuellen und gesellschaftlichen Fortschritt. Gleichzeitig ist sie eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung und soziale Integration.

Unsere berufliche Bildung stattet die Menschen mit den Fähigkeiten aus, die sie beim Ausführen ihrer Arbeitsaufgaben benötigen. Wir vermitteln Kompetenzen, die es ihnen ermöglichen, neue Ideen zu entwickeln und anzuwenden, die wiederum Innovationen und technologischen Fortschritt hervorbringen.

Mit unseren Dienstleistungen unterstützen wir Bildungsinteressierte bei der Entwicklung ihrer beruflichen Handlungskompetenz und die Unternehmen der Bauwirtschaft sowie weitere Partner bei der Fachkräftesicherung und bei der Entwicklung ihrer Unternehmensqualität.

Frauen sind heute beruflich so gut qualifiziert wie nie zuvor, doch besteht nach wie vor noch eine große Differenz zwischen der Präferenz in der Berufswahl zwischen Männern und Frauen.

Mit Hilfe des JOBSTARTER-Projektes „Gewinn-Bau“ ist es gelungen, Unterstützungsstrukturen für Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU) zu implementieren, um insbesondere Mädchen und junge Frauen für eine Ausbildung in der Bauwirtschaft in Thüringen zu gewinnen.

RA Bettina Haase

Geschäftsführerin

Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.



Unser Motto lautet:

Mit guter Bildung mehr Chancen, Qualität und Erfolg sichern!



Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

Frauen am Bau - Potenziale erschließen

Nachdem in der Bauwirtschaft die Zahl der Beschäftigten von ca. 1,4 Mio. im Jahr 1995 auf ca. 700.000 im Jahr 2009 gefallen war, ist nunmehr eine moderate Erholung in Sicht. Aktuell sind in der Bauwirtschaft ca. 780.000 Menschen beschäftigt.

Doch viele Baufachkräfte, die in den Zeiten der Rezession ihren Arbeitsplatz verloren hatten, wechselten in andere Branchen und stehen nicht mehr für die Bauwirtschaft zur Verfügung. Darüber hinaus macht sich der demographische Wandel immer stärker bemerkbar.



Parallel plagt die Bauwirtschaft ein Nachwuchsproblem, da die Bauberufe nicht als attraktiv gelten.

Im Ausbildungsjahr 2016/2017 blieben, nach Angaben der „Bundesagentur für Arbeit“ bundesweit 5.200 Ausbildungsplätze unbesetzt.

Um dem Nachwuchs- und Fachkräftemangel entgegen zu wirken, haben Unternehmen die Themen Prozessoptimierung, Ressourcen, Energieeffizienz und Digitalisierung entdeckt, doch werden zukünftig trotz allem Fachkräfte benötigt. Insbesondere Frauen bieten sich hier als Fachkräfteresource an.

Unternehmen haben Bedenken, Frauen einzustellen, weil es für viele Baubetriebe Neuland ist.



Es kommen Fragen auf nach:

- Toilettensituation auf Baustellen
- Schwangerschaft
- Teilzeit
- anstrengende körperliche Arbeit
- Frauen bringen Unruhe ins Unternehmen



Jedoch stehen hier durchaus positive Aspekte dagegen:

- Klischees werden abgebaut
- Individuelle Stärken der Frauen können Prozesse verbessern
- Frauen tragen zu einem besseren Arbeitsklima bei
- Frauen überzeugen mit Fleiß und Begeisterung

Um Frauen für die Bauwirtschaft zu gewinnen, ist es sinnvoll, Bedenken auch bei den Frauen abzubauen und Vorteile hervorzuheben.

Als Instrumente eignen sich hier u. a. „Girls Day“, Praktika und Schnupperkurse. So können erste Barrieren und Vorurteile reduziert werden.

Unterstützend könnten zudem das Unternehmensimage verbessert und zielgerichtete Informationsveranstaltungen angeboten werden. Auch „authentische Vorbildfrauen“ können Vorurteile zurückdrängen helfen.



Während sich in den eigentlichen Bauberufen nur ein geringer Anteil an Frauen ausmachen lässt, steigt mit zunehmenden Anforderungen/Qualifikationen der Frauenanteil.

In den Architekturstudiengängen ist ein Frauenanteil von teilweise bereits über 50% zu verzeichnen.

Auch die zunehmende Digitalisierung bietet für Frauen interessante Möglichkeiten, die von Bereichen der Baustellenlogistik bis hin zu BIM-Managerin reichen.

In der heutigen Zeit ist Gender Diversity zentraler Bestandteil einer modernen Unternehmenskultur, die auch unter Männern eine hohe Akzeptanz findet.

Eine frauenfreundliche Unternehmensatmosphäre ist somit auch für Männer attraktiv und stellt einen wichtigen Beitrag zur Bindung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an das Unternehmen dar.



Hauptaugenmerk sollte aber auf die Vorteile der eigentlichen Tätigkeit gelegt werden. Bauberufe sind für Menschen geeignet, die gerne an der frischen Luft arbeiten und sehen wollen, was sie geschaffen haben.

Nach der Ausbildung ist die Tätigkeit zum großen Teil eigenverantwortlich und bietet eine breite Palette an Aufstiegschancen bis hin zum Studium als Bauingenieur.



Stuckschmuckstücke* - ein Portrait

Stuck, so nennt man plastische Verzierungen von Fassaden, Decken und Wänden, meist aus Mörtel oder Gips. Stuck gibt es schon seit der Antike – und auch, wenn nicht alle Schmuckstücke bis heute überdauert haben, an und in vielen alten Häusern, Kirchen, Schlössern und Denkmälern sind zumindest noch Teile davon zu sehen. Oder sie wurden schon restauriert und haben dank der Stuckateure zu ihrer alten Form zurückgefunden. Allerdings ist Restaurierung alter Stucke nur ein Teilgebiet in diesem Beruf, wie

überbetrieblichen Bildungszentrum des Bildungswerks BAU Hessen-Thüringen e.V. in Weimar.

„Hier haben wir gerade einen Lehrgang zum Trockenbau, wo wir das Stellen von Trennwänden lernen und üben. Auch das gehört zum Beruf des Stuckateurs dazu, genauso wie das Verputzen von Wänden und Estrich legen. Hauptsächlich geht es aber schon um das Schmücken von Häusern. Wir geben ihnen ein Gesicht“. Fassaden, Decken und Wände zu verzieren, macht einen Großteil der Arbeit aus.

Franziska arbeitet dafür drinnen mit Gips und draußen meist mit Zementmischungen. Die Arbeitstechnik



Azubi Franziska (27) weiß. Die Liebe zum Handwerk ergibt sich manchmal erst mit der Zeit, so war es auch bei Franziska. „Ich hatte schon eine Ausbildung im Einzelhandel gemacht. Das war auf Dauer aber nicht meins. An Handwerk hatte ich früher nicht gedacht, aber mit der Zeit wuchs das Interesse daran und ich habe mich für verschiedene Bauhandwerke beworben, auch für den Maurer. Da wurde ich auch zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Stelle war dann aber doch nicht das Richtige für mich. Man bot mir als Alternative die Ausbildung als Stuckateurin an. Diesen Beruf kannte ich noch gar nicht, aber er klang interessant und nach zwei Wochen Praktikum stand fest: Das passt!“

Franziska ist jetzt schon im zweiten der drei Ausbildungsjahre. Sie wechselt regelmäßig zwischen Unternehmen, Berufsschule und Lehrgängen im

hängt davon ab, ob etwas restauriert oder neu hergestellt werden soll. Manchmal kann sie direkt am Stuck einzelne Stellen ausbessern, oft müssen aber komplette Stuckteile ersetzt oder ganz neue geschaffen werden.

„Wenn es um Stuckleisten geht, fertige ich anhand des vorgegebenen Profils eine Blechschablone an, mit der ich neue Formen ziehe. Die werden dann an der jeweiligen Stelle angebracht und so verputzt, dass die Übergänge der Einzelteile nicht mehr zu sehen sind. Da ist viel Geduld und Fingerspitzengefühl gefragt. Außerdem muss ein Stuckateur schwindelfrei sein. Zwar arbeitet man auch in der Werkstatt an der Werkbank, aber einen Großteil der Arbeitszeit verbringt man auf Leitern und Gerüsten mit Arbeitsgeräten in den Händen, so dass man sich nicht die ganze Zeit festhalten kann.“

Stuck besteht nicht nur aus Leisten und den sogenannten Schmuckkonsolen, sondern auch aus kunstvollen Figuren.

„Die zu restaurieren, ist noch etwas aufwendiger. Man füllt schadhafte Stellen provisorisch auf, nimmt einen Abdruck, mit dem man eine Silikonform herstellt, gießt sie aus und arbeitet dann von Hand nach.“

Franziska arbeitet meist nach festen Vorgaben. „Es ist eher selten, dass wir mal etwas selbst entwerfen. Wichtiger als Kreativität ist deshalb genaues Arbeiten, handwerkliches Geschick und ein gutes räumliches Vorstellungsvermögen.“

In der Theorieausbildung an der Berufsschule geht es vor allem um Materialkunde, Berechnungen, Skizzen und Trockenbau.

„Wenn man einigermaßen fit in Mathe ist und Interesse mitbringt, ist das gut zu machen.“

„Das Meiste, was ein Stuckateur können muss, lernt er in der Praxis“, findet Franziska. Wichtig seien die Lehrgänge und das stetige Üben, „auch, wenn das nicht bei allen Aufgaben immer so richtig viel Spaß macht.“

„Wände verputzen zum Beispiel, liegt mir nicht so. Das ist sehr eintönig, aber trotzdem anspruchsvoll, weil man sehr genau arbeiten muss. Alles andere mache ich aber wirklich gern. Ich liebe die Abwechslung und immer auf den Beinen zu sein. Es ist schön, die Ergebnisse meiner Arbeit sehen zu können. Ich habe zum Beispiel für ein Haus 80 Baluster, so eine Art kleine Säulen, selbst gegossen. Die jetzt immer wieder zu sehen, macht mich schon ein bisschen stolz.“



Aufgaben: Stuckateure stellen Dekor für Wände, Decken und Fassaden her, verputzen Wände und übernehmen Arbeiten im Trockenbau.

Dauer: 3 Jahre

Voraussetzungen: Im Stuckateurhandwerk braucht man natürlich handwerkliches Geschick. Dazu eine ruhige Hand, ein gutes Auge für Ästhetik und Details sowie ein gut ausgeprägtes räumliches Vorstellungsvermögen. Außerdem sollte man schwindelfrei sein, gern draußen arbeiten und möglichst keine Allergien gegen Steinstaub, Zementstaub oder chemische Stoffe haben.

Chancen: Stuckateure können sich weiterbilden zum Techniker, Polier oder Meister, sich selbstständig machen, als Ausbilder arbeiten oder sich auf einzelnen Gebieten spezialisieren, zum Beispiel im Denkmalschutz.



Franziska ist während ihrer Ausbildung immer mit einer Kollegin unterwegs. „Als Frauen sind wir auf den Baustellen aber schon eher die Ausnahme. Ich verstehe gar nicht, warum sich nicht mehr Frauen für Bauberufe entscheiden. Es ist zwar körperlich anstrengend – auch ein Stuckateur muss ein paar Kilo von Hand heben können – und man macht sich natürlich die Hände schmutzig, aber es macht auch wirklich viel Spaß.“

Nach ihrem Berufsabschluss möchte Franziska erst einmal Berufserfahrung als Stuckateurin sammeln. „Wenn man den Meister macht, kann man sich später auch selbstständig machen – oder man wird selbst Ausbilder, beides könnte ich mir für meine Zukunft vorstellen. Auf jeden Fall war es die richtige Entscheidung, noch einmal von vorn anzufangen.“ (mü)

*Artikelnachdruck: WiYou . Wirtschaft und Du . Ausgabe 2-2018

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

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 verringert 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. Menschen mit anderer Herkunft oder Frauen haben ein großes Potenzial, 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 ist für die erfolgreiche Integration ein sehr gutes Beispiel. Voller Stolz berichtet Herr Muth, wie Einsatz, Motivation und Zusammenarbeit bei der Auszubildenden stimmen.

Denitsa's 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 e.V..



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.

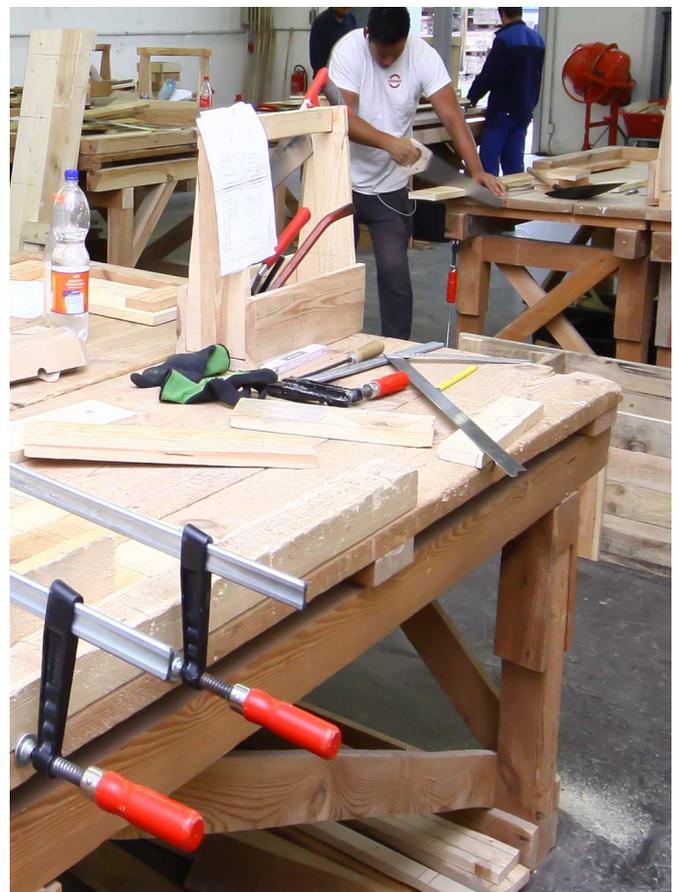
Auch im Ausbildungszentrum fühlt sie sich gut aufgehoben. Hier gibt es bereits einige junge Frauen, die ebenfalls einen Bauberuf lernen und sich in der Branche behaupten. Mit ihnen kann sie sich austauschen, über den Beruf, den Alltag auf der Baustelle und andere Erfahrungen bei der Ausbildung.



Trotzdem oder gerade deswegen ist sie der Meinung: „Wir brauchen mehr Mädchen in den Ausbildungszentren.“

Denitsa's 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 aufzunehmen, 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 in die Bauwirtschaft reinzuschnuppeln. „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.



Impressum:

Herausgeber:

BiW Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.

Vorsitzender: RA Dr. Burkhard Siebert

Blosenburgstraße 4

99096 Erfurt

Vereinsregister Amtsgericht Erfurt: VR 162092

Telefon: 0361/64495-0

Fax: 0361/64495-29

Die Informationen wurden im Projekt „**Gewinnen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Unterstützungsbedarf und Integrieren in Bauunternehmen (GEWINN-BAU)**“ zusammengestellt.

Das Projekt „GEWINN-BAU“ ist ein regionales Projekt des Förderprogramms JOBSTARTER plus und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Copyright: Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.

Fotos: pixabay.com, pexels.com (CC0 Lizenz)

Adobe Stock Nr. 46370514 u. eig. Aufnahmen

Dieser Leitfaden kann Ihnen nur Hinweise und Anregungen hinsichtlich möglicher Lösungen und Hilfestellungen bei der Auseinandersetzung mit den Themen Fachkräftegewinnung, Fachkräfteentwicklung und Mitarbeiterbindung geben und Ihnen die Orientierung erleichtern.

Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und kann nicht das umfänglich erforderliche Wissen vermitteln und vor allem kein umfassendes Bild über die vielfältigen Möglichkeiten und Grenzen von personellen Maßnahmen geben. Auch kann der Einzelfall nicht allein anhand dieses Leitfadens ausreichend gewürdigt werden.

Dies gilt insbesondere für rechtliche Themen. In vielen Fällen kann deshalb das Hinzuziehen externer Fachleute wichtig und ratsam sein. Dies können je nach Maßnahmen zum Beispiel Ausbilder unseres Bildungswerkes, Berater Ihres Verbandes, Ihrer zuständigen Kammer sein.

Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen.

Verweise und Links:

Wir weisen darauf hin, dass alle externen Websites, auf die mittels Hyperlinks verwiesen wird, nicht in unserer Verantwortung stehen. Wir sind deshalb nur dann dafür verantwortlich, wenn deren Inhalte offensichtlich rechtswidrig sind, und es uns technisch und organisatorisch zuzumuten ist, dieses auch bei laufenden Inhaltänderungen zu erkennen.

Aktualisierungsstand: Dezember 2017



Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Europäische
Union

Zusammen. 
Zukunft.
Gestalten.



Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.