

## Frauen in der Bauwirtschaft – Ein Appell für Veränderungen



Frauen in Bauberufen sind bisher eher die Ausnahme. Nur etwa zehn Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im deutschen Bauhauptgewerbe sind Frauen – so die aktuellen Zahlen (Statista 2015). Aufgrund der Nachwuchssorgen der Branche sind Frauen auch in den klassischen Bauberufen willkommen. Über 25 Prozent der Studienanfänger im Bauingenieurwesen sind seit einigen Jahren weiblich. Das ist sehr erfreulich und es gilt, diese Ziffer weiter zu steigern.

Tanja Leis, aus der RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum sprach mit Margit Dietz zum Thema Frauen in der Bauwirtschaft, über ihre Erfahrungen als Geschäftsführerin eines Bauunternehmens sowie über die Plattform für Bauunternehmerinnen im Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB), deren Sprecherin Margit Dietz ist.

*„Plattform für Bauunternehmerinnen im ZDB“ – sie ist jetzt gut drei Jahre alt –, klingt erst mal gut. Frau Dietz, können Sie uns kurz beschreiben, was wir uns darunter vorstellen müssen und welche Erfahrungen Sie in dieser Zeit sammeln konnten?*

Wir sehen die Plattform als eine gute Möglichkeit, zu zeigen, dass der „Bau“ bereits weiblich ist, denn es gibt jetzt schon relativ viele Frauen in Führungspositionen in der Baubranche. Das Hauptanliegen war jedoch, eine Austauschplattform für Frauen zu schaffen. Innerhalb dieses Kreises sind offenere Diskussionen möglich, beispielsweise: Wo führen Frauen anders? Die Erfahrung lehrt uns, dass der kritische Faktor die Zeit ist. Es ist nicht einfach, sich zu treffen, vor allem in Berlin.

*Sie selbst sind Geschäftsführerin der Jean Bratengeier Bau-Gesellschaft mbH in Dreieich im Rhein-Main-Gebiet und damit Chefin von rund 200 Mitarbeitern. Wie fühlt sich das an?*

Ich bin als Diplom-Volkswirtin eine klassische Seiteneinsteigerin und in der glücklichen Lage, im Kreis der Miteigentümer zu sein. Ich bin daher in der Position, gestalten zu können und tue dies auch. Ob als Chefin oder Chef – sie befinden sich in einem Zwiespalt: Auf der einen Seite fühlt es sich gut an, auf der anderen Seite bringt es aber auch schlaflose Nächte mit sich. Und natürlich muss sich eine „Frau“ in einer „männlerdominierten“ Branche erst mal etablieren und auf die Leute zugehen. Doch wenn sie einmal eine gewisse Position innehat, wird sie auch schnell akzeptiert.

*Wie sieht Ihr Berufsalltag unter so vielen Männern aus?*

So viele Männer sind es auch nicht ... es kommen ja auch immer mehr Frauen hinzu, beispielsweise ist die Zahl der Bauleiterinnen steigend. Wichtig für mich ist der Leitsatz: „Führung muss man wollen“. Die Verantwortung ist hoch, die Arbeitszeiten nicht immer planbar. Außerdem ist es an der Spitze ziemlich einsam. Doch wenn ich meine Arbeit gerne verrichte, selbst etwas gestalten und bewegen kann, gleicht das die weniger schönen Dinge aus.

*Das Thema „Frauen in Führungspositionen“ ist in aller Munde. Auch im Baubereich finden sich zunehmend mehr Frauen in den Führungsriege. Sehen Sie darüber hinaus auch Chancen für Frauen in den „klassischen“ Bauberufen?*

Die Erfahrungen im eigenen Haus sind gut. Die Anzahl der Bauleiterinnen entwickelt sich positiv. In unserer Tochterunternehmung, die im Garten- und Landschaftsbau tätig ist, haben wir sogar einen weiblichen Polier. Es ist schon komisch, in der Pflegebranche hat es noch nie geheißsen, die Arbeiten sind körperlich zu anstrengend für Frauen, aber in der Bauwirtschaft! Die Vorstellungen, was und wie am Bau gearbeitet wird, muss vielleicht überdacht werden: Die Hilfsmittel und -geräte haben sich erheblich weiterentwickelt. Die Ausführung von schweren Arbeiten ist zum Teil deutlich erleichtert, außerdem entlastet eine gute Arbeitsvorbereitung zusätzlich. Ich sehe deshalb durchaus Chancen für Frauen in den klassischen Bauberufen, auch in der gewerblichen Ausbildung. Hochmoderne Steuerungsmechanismen erleichtern das Bedienen von Maschinen, und die Arbeiten müssen auch nicht alleine ausgeführt werden. Darüber hinaus finde ich, dass man voneinander profitieren könnte, und am zweiten Dixi-Klo auf der Baustelle sollte es ja nicht

scheitern ... Generell muss Ausbildung im Baubereich attraktiver und die Bezeichnungen entsprechend geändert werden. Richtiger wäre: die Inhalte anzupassen.

*Was sollte Ihrer Meinung nach bei der Gestaltung einer chancengleichen Führungskultur beachtet werden?*

Es sind nicht nur die betrieblichen, sondern auch die familiären Rahmenbedingungen, die stimmen müssen. Männer müssen mehr Aufgaben im Bereich der Familie übernehmen, ohne dabei gesellschaftlich belächelt zu werden. Dafür bedarf es auch mehr gesellschaftlicher Anerkennung. Es lässt sich daher nicht alles innerbetrieblich regeln. Bei der Gestaltung von chancengleicher Führungskultur müssen wir offener denken und andere Wege gehen, um die Arbeitsprozesse anders zu definieren und abzubilden.

*Was sollte aus Ihrer Sicht bei der Rekrutierung von Frauen beachtet werden?*

Ich sehe bei Frauen keine Besonderheiten, die zu beachten wären. Die Qualifikation muss passen, das Geschlecht ist dabei egal.

*Was sollte bei der Gestaltung der betrieblichen Karriereförderung Beachtung finden?*

Die betriebliche Karriereförderung ist eher eine Konzerndenke und damit eine Frage der Unternehmensgröße. Bei uns gibt es keine starren Regeln, keine Beauftragten. Sicherlich müssen auch wir auf diesem Gebiet aktiver werden und bleiben, denn wir konkurrieren nicht nur mit anderen Bauunternehmen in der Region um Nachwuchskräfte.

Wir als mittelständisches Familienunternehmen fördern jeden, der will. Innerbetriebliche Weiterbildung ist uns wichtig. Karriereförderung entsteht oft im Team, beispielsweise durch Empfehlung des Vorarbeiters oder Bauleiters, das Geschlecht spielt dabei keine Rolle. Da die Teams immer wieder unterschiedlich aufgestellt werden, bekommt jeder die Möglichkeit, sich immer neu in anderen Arbeitssituationen zu beweisen.

*Wie gestaltet man die betrieblichen Rahmenbedingungen familienfreundlich? Wie sieht das in Ihrem Unternehmen aus?*

Ich habe drei erwachsene Kinder und weiß daher: Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen ist nicht immer einfach. Flexible

Arbeitszeiten sind bei uns Standard, insoweit es der reibungslose betriebliche Ablauf erlaubt. Natürlich gibt es auch Teilzeitmodelle. Wir versuchen, auf jeden Mitarbeiter individuell einzugehen und bilaterale Probleme aus der Welt zu schaffen. Die Mitarbeiter finden überall eine offene Tür für ihre persönlichen Belange, egal ob Pflege oder Kinderbetreuung oder anderes. Überall bedeutet hier sowohl bei der Geschäftsführung, der Personalabteilung als auch seitens des Betriebsrats.

*Bitte vervollständigen Sie abschließend den Satz: Chancengleichheit im Unternehmen bedeutet für mich ...*

Der Satz ist nicht so einfach zu vervollständigen. Das Wording finde ich problematisch. Chancen bedeuten auch immer Risiken. Ich würde deshalb Gleichheit nicht allein auf die Geschlechter beziehen. In den Köpfen muss sich diesbezüglich etwas ändern. Deshalb bedeutet Gleichheit im Unternehmen für mich, dass sich jedem die Chance bietet, sich einzubringen, gute Arbeit zu leisten und so Anerkennung zu erlangen.

*Frau Dietz, vielen Dank für das Gespräch. ■*

#### **Zur Person:**

Margit Dietz ist Geschäftsführerin der Jean Bratengeier Bau-Gesellschaft mbH in Dreieich-Buchsschlag. [M.Dietz@bratengeier-bau.de](mailto:M.Dietz@bratengeier-bau.de)

Das Interview führte Tanja Leis.

---

#### **→ Kontakt:**

**Tanja Leis, RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum**

Düsseldorfer Str. 40 A,

65760 Eschborn,

Tel. (06 196) 495-35 25,

[leis@rkw.de](mailto:leis@rkw.de),

[www.rkw-kompetenzzentrum.de](http://www.rkw-kompetenzzentrum.de), [www.rkw.link/rg-bau](http://www.rkw.link/rg-bau)