

Frauen am Bau – na klar!



Schneider Bau Generalunternehmer GmbH

Sie glauben immer noch, Frauen haben auf der Baustelle nichts zu suchen? Wir haben in unserem Projekt feststellen können: Frauen tun der Bauwirtschaft gut! Die Erfahrungen von Frauen, Personalleitern und -beratern berichten davon und zeigen, dass die Verantwortlichen nur einmal über den berühmten „Tellerrand“ zu schauen brauchen, um Frauen als potentielle Mitarbeiter in Betracht zu ziehen. Denn auch hier zählen letztlich Talent und Interesse und nicht das Geschlecht!

Den Frauen möchten wir auf den Weg geben, dass sich attraktive Arbeitgeber und Aufgaben auch in der Baubranche finden. Sie entspricht längst nicht mehr den alten Klischees, sondern ist modern, hoch technisiert, kreativ und innovativ.

Die Nachfrage nach Bauleistungen steigt: niedrige Zinsen haben einen Boom im Wohnungsbau ausgelöst und zusätzliche staatliche Mittel befeuern den Ausbau der öffentlichen Infrastruktur. Um diese Aufgaben bewältigen zu können, brauchen die Bauunternehmen Fachkräfte und planen weiterhin mehr Einstellungen. Allerdings beklagen sie immer häufiger, dass die Besetzung der offenen Stellen im Durchschnitt wesentlich länger dauert als noch vor ein paar Jahren oder gar keine Nachwuchs- und Fachkräfte mehr zu finden seien.

Der Fachkräftemangel ist zu einem der größten Geschäftsrisiken für die Unternehmen in der Baubranche geworden. Und spätes-

tens jetzt sollten Überlegungen darüber angestellt werden, welches Potential in der Beschäftigung von Frauen liegt. Während in anderen Ländern „Frauen am Bau“ völlig normal sind, werden in Deutschland die Möglichkeiten und Chancen der Beschäftigung von Frauen in der Branche noch viel zu selten erkannt. Andererseits fehlt es aber auch potentiellen weiblichen Bewerbern an Informationen über Karrieremöglichkeiten in Bauunternehmen und den Kenntnissen über die achtzehn Ausbildungsberufe im Bauhauptgewerbe. Denn auch die Berufsberatung vernachlässigt Bauberufe für Mädchen offenbar.

Ziel unseres Projektes „Frauen in der Bauwirtschaft“ ist es einerseits, Bauunternehmen die Vorteile deutlich zu machen, die die Beschäftigung von Frauen mit sich bringt. Gleichzeitig sollen auch verstärkt junge Frauen für die Baubranche interessiert und über mögliche Berufe und Karrieremöglichkeiten informiert werden. Wichtige Themen für ein besseres Branchenimage sind beispielsweise Angebote zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und die Arbeit in gemischten Teams. Arbeitsschutz und technische Lösungen für belastungsärmere Arbeitsplätze spielen ebenfalls eine wesentliche Rolle bei der Gewinnung von Frauen für die Bauwirtschaft. Aber auch neue, innovative Ansätze in den Unternehmen, unter anderem durch die fortschreitende Digitalisierung, können mehr qualifizierte Frauen ansprechen.

Grundsätzlich haben wir im Projektverlauf festgestellt, dass sich etwas in den Köpfen der Entscheider ändern muss. Es muss sich das Bewusstsein entwickeln, dass Frauen zwar anders „ticken“, dies aber durchaus ein Gewinn für das Unternehmen sein kann. Voraussetzung ist vor allem, dass die Unternehmensleitung hinter der Entscheidung steht, (mehr) Frauen zu beschäftigen und die entsprechenden Rahmenbedingungen schafft. Diese sind im Übrigen gar nicht so umfangreich, wie so mancher vermuten mag.

Unsere soeben veröffentlichte Handlungsempfehlung „Potentiale von Frauen für die Bauwirtschaft besser erschließen und nutzen“, stellt Frauen in Bauberufen und auf verschiedenen Karrierestufen vor. Sie berichten über ihre Erfahrungen, wie erfüllend eine Tätigkeit in der Baubranche sein kann, und wie erfolgreich sie schon heute am Bau sind. Denn für die Tätigkeiten in der Branche sollte nicht das Geschlecht als Auswahlkriterium herangezogen werden, sondern vielmehr das Interesse und Talent.

Personalleiter und -berater berichten zwar, dass einige Bauunternehmen bereits die Zeichen der Zeit erkannt haben, und verstärkt in Weiterbildungen investieren, um die digitale Kompetenz aller Mitarbeiter zu erhöhen, aber auch um (hochqualifizierte) Frauen zu erreichen. Andere Baumittelständler setzen im überhitzten Arbeitsmarkt bewusst darauf, dass sie ihren Beschäftigten eine bessere Work-Life-Balance bieten und zum Beispiel mobiles Arbeiten ermöglichen. Dadurch schlagen sie zwei Fliegen mit einer Klappe: Sie erreichen mehr Frauen und erhöhen ihre Attraktivität für alle Beschäftigten, die dann dem Unternehmen länger treu bleiben.

Dennoch: Auf die Frage nach Teilzeitarbeitsplätzen, Home-Office-Angeboten oder anderen Flexibilisierungsmöglichkeiten in Bauunternehmen erntet man meist nur ein müdes Lächeln. Und betriebliche Kinderbetreuungsangebote sind extrem selten. Das kann und sollte so nicht bleiben. Telearbeit ist in vielen Bereichen möglich. Auch Betreuungsangebote lassen sich leichter einführen oder erweitern, als viele Unternehmen vielleicht denken. Eine Möglichkeit sind „Kita-Allianzen“. Das sind gemeinsame Kinderbetreuungsangebote, für die sich mehrere Mittelständler im näheren Umkreis zusammenschließen. Und auch Weiterbildung und Karriereentwicklung ist keine Frage des Geschlechts: Um Kompetenz im eigenen Unternehmen aufzubauen, bieten sich geschlechtsübergreifende Coaching- und/oder Mentoren-Programme und -Angebote an.

Zusammenfassend können wir feststellen: Die Erfahrungen, die wir im Projektverlauf gesammelt haben, zeigen, dass die Beschäfti-

gung von Frauen viele positive Aspekte mit sich bringt. Diese Chancen sollten Bauunternehmen sich auf keinen Fall entgehen lassen.

Denken Sie daran:

- Frauen sind ein zentraler Wettbewerbsfaktor für die Zukunft. Das große Potential an gut qualifizierten Frauen schließt den Personalengpass und das Unternehmen kann sich so von seinen Konkurrenten abheben.
- Generell zeigt sich, dass Gender Diversity zu einer modernen Unternehmenskultur gehört und auch in Bauunternehmen gewinnbringend wirkt.
- Im Besonderen bringen Frauen mehr Meinungsvielfalt ins Unternehmen.
- Durch mehr Frauen erzielen Sie eine höhere Wirkung nach außen, letztlich gehört dazu auch eine Gewinnung von (mehr) weiblichen Kunden.
- Verfolgen Sie die Role Model-Strategie: weibliche Vorbilder sollten im Unternehmen sichtbar sein. Suchen Sie nach ihren weiblichen Talenten zunächst im eigenen Betrieb und fördern und entwickeln Sie diese im Rahmen einer Personalentwicklungsstrategie.
- Die oben beschriebenen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Privatem und Beruf sollten geschaffen werden, um das Arbeitgeberimage zu erhöhen und die Bindung der Mitarbeiterinnen (und Mitarbeiter) an das Unternehmen zu verbessern.

Wenn Sie mehr über das Projekt erfahren möchten, erhalten Sie ausführliche Informationen auf der Projektwebsite www.frauenambau.de oder in der Handlungsempfehlung, die bei der RG-Bau per E-Mail an megerlin@rkw.de bestellt werden kann.

Am 19. Oktober 2017 präsentieren wir die Ergebnisse im Rahmen eines Diskussionsforums in Wiesbaden. Und auf unserem YouTube-Kanal unter: <https://youtu.be/6YuinuNLZgk> räumen wir mit einem Augenzwinkern mit den alten Klischees rund um das Thema Frauen am Bau auf. ■

Kontakt:

Tanja Leis, Christina Hoffmann

RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum

Düsseldorfer Str. 40 A, 65760 Eschborn

Tel. (061 96) 495-35 25, leis@rkw.de

Tel. (061 96) 495-35 04, c.hoffmann@rkw.de

www.rkw.link/rgbau, www.frauenambau.de

Mehr Frauen für den Bau !?!

Diskussionsforum im Rahmen des Projekts „Frauen in der Bauwirtschaft“

Donnerstag, 19. Oktober 2017 im Veranstaltungsbereich der SOKA-BAU in Wiesbaden

Angesichts der gut gefüllten Auftragsbücher der Bauunternehmen und den positiven Prognosen geht die Baubranche dieses Jahr von einer weiteren Zunahme der Beschäftigungszahlen aus. Der Beschäftigungsaufbau stößt allerdings allmählich an seine Grenzen. Die Arbeitskräftereserven auf dem deutschen Baumarkt sind weitgehend ausgeschöpft. Der Mangel an qualifiziertem Personal wird auch in der Bauwirtschaft zu einem wachsenden Geschäftsrisiko! Mit zunehmendem Fachkräftemangel rückt deshalb das Arbeitskräftepotential von Frauen in den Fokus betrieblicher Personalplanung, denn gerade im Baubereich ist der Anteil der Frauen noch ausbaufähig.

Im Projekt „Frauen in der Bauwirtschaft - Potentiale stärker erschließen“ haben wir darum das Potential von Frauen für die Baubranche in den Mittelpunkt gestellt. Anhand positiver Beispiele von erfolgreichen Vorbild-Frauen sollen insbesondere junge Frauen für Bauberufe begeistert, gleichzeitig aber auch Bauunternehmen für eine Beschäftigung von Frauen sensibilisiert werden. Wichtige Handlungsfelder wurden diesbezüglich im Projektverlauf diskutiert und aufgezeigt. Die Ergebnisse wurden in einer Handlungshilfe zusammengefasst, in der nicht nur die Argumente für die Beschäftigung von Frauen, sondern auch praxisnahe Tipps dabei unterstützen sollen, mehr Frauen für die Bauwirtschaft zu gewinnen.

Die Ergebnisse möchten wir Ihnen präsentieren und gemeinsam diskutieren. ■

Programm

Einführung und Moderation:

*Christina Hoffmann,
RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum*

10:10 Uhr Frauen am Bau-Arbeits- und -Ausbildungsmarkt – eine aktuelle Bestandsaufnahme

*Dr. Torge Middendorf,
SOKA-BAU*

10:30 Uhr So können Sie mehr Frauen für den Bau gewinnen

*Tanja Leis,
RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum*

11:00 Uhr Wird der Bau weiblicher?

*Margit Dietz,
kaufmännische Geschäftsführerin der
Jean Bratengeier Bau-Gesellschaft mbH*

11:20 Uhr Sie sollten das Denken in „Männer-Frauen-Schubladen“ einfach mal über Bord werfen

*Heike Wierer,
Zimmerin und Architekturstudentin (angefragt)*

11:50 Uhr Frauen können in der Bauwirtschaft viel erreichen

*Melanie Hainz,
Bergische Universität Wuppertal*

12:10 Uhr Diskussion, Zusammenfassung und Fazit

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

ab 12:30 Uhr Get-together

Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei. Sie können sich verbindlich unter dem folgenden Link anmelden. Hier finden Sie auch weitere Informationen rund um das Projekt:
www.rkw.link/mehrfrauenambau

Kontakt:

Tanja Leis, Christina Hoffmann, RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum

Düsseldorfer Str. 40 A, 65760 Eschborn

Tel. (061 96) 495-35 25, Fax (061 96) 495-45 01

leis@rkw.de, www.rkw-kompetenzzentrum.de